TS.Vo.Bo.
Biblioteca
René
Zavaleta
Mercado

FLACSO
MÉXICO

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
Sede Académica de México

Doctorado de Investigación en Ciencias Sociales con Mención en Sociología
XII Promoción 2018-2021

Precariedad y lucha por derechos en la era digital: el trabajo de reparto en plataformas digitales en Ciudad de México y Buenos Aires.

Tesis que para optar por obtener el grado de Doctor en Investigación en Ciencias Sociales con Mención en Sociología
Presenta:

Miguel Angel Díaz Santana Jiménez

Directoras de tesis
Dra. Graciela Bensusán Areus
Dra. Ligia Tavera Fenollosa

Lectores
Dra. Cecilia Senén, Dr. Daniel Cerdas Sandí

Seminario de Tesis:
Trabajo y Bienestar Social en América Latina: Actores, instituciones y Políticas Públicas.

Línea de investigación:
Reformas institucionales, Políticas Públicas de Trabajo y Bienestar.

Ciudad de México, noviembre 2021.

Este Doctorado fue realizado gracias a una beca otorgada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT, México)

Resumen

El trabajo de reparto de alimentos y bienes mediante plataformas digitales ha sido una opción a la que muchas personas han recurrido dada su baja barrera de entrada, su flexibilidad horaria y la falta de opciones laborales. Sin embargo, este es un trabajo que no otorga ningún derecho laboral. El presente estudio se enfoca en comparar el surgimiento, identidades y estrategias de acción de grupos de repartidores organizados en busca de derechos laborales de la Ciudad de México y la ciudad de Buenos Aires, Argentina. Para tal fin, se hicieron entrevistas con repartidores activistas de ambas ciudades así como con especialistas en temas laborales. Asimismo, la investigación expone los factores históricos y coyunturales de las relaciones laborales y cultura de derechos en ambos países. La finalidad es conocer qué obstáculos y oportunidades enfrentan los trabajadores de ambos contextos para presionar políticamente en busca de que se les otorguen los derechos laborales que corresponden a un trabajo en una relación de subordinación.

Palabras clave: plataformas digitales, precariedad, acción colectiva.

Abstract

Work in delivery digital platforms has become an option for many people given its low barriers of entry, its schedule flexibility and the lack of job opportunities. However, this occupation do not bestow any labour rights. Through the conduct of interviews with organized workers in Mexico City, México and Buenos Aires, Argentina this study aims to make a comparison between the collective action in both contexts of inquiry emphasizing the arising, the identities and the strategies of organized delivery workers. The research presents the historic and current elements related to work relations and rights culture in both countries. The object is to make an account of the obstacles and opportunities delivery platforms workers face in order to push for the recognition of their labour rights.

Keywords: digital platforms, gig economy, precariousness, collective action.

Dedicatoria

A mi amada Nellie por su amor y solidaridad incondicionales.

A mi mamá por siempre estar.

Agradecimientos

Quiero agradecer en primer lugar a mi asesora de tesis y profesora Dra. Graciela Bensusán sin cuyas enseñanzas y apoyo este trabajo no hubiera sido posible. Gracias por siempre estar atenta y viendo cómo ayudar a mejorar este trabajo. Lo bueno que tenga la presente investigación se debe a su constante apoyo y acertados consejos y observaciones.

También quiero agradecer la Dra. Ligia Tavera por su apoyo, específicamente en todo lo relacionado a movimientos sociales y activismo legal, temas que me eran ajenos y en los que pude profundizar gracias a sus acertadas sugerencias.

Me gustaría agradecer también a mis atentos lectores Dra. Cecilia Senén y Dr. Daniel Cerdas cuyas sugerencias, siempre acertadas, siempre ayudaron a mejorar la presente investigación.

También me gustaría agradecer al Dr. Nelson Florez por sus buenos consejos en el seminario y por ser solidario, siempre enviándome notas relacionadas al tema de la investigación, lo cual me fue de gran ayuda.

A todos los repartidores, repartidoras, investigadores e investigadoras que me dieron algo de su tiempo para entrevistarles y poder realizar este trabajo.

A todas ellas y ellos ¡Gracias por su solidaridad!

Contenido

Introducción.....1

Estado de la Cuestión. 7

Capítulo 1-. Trabajo y plataformas digitales. 7

Introducción.....8

1-Plataformas digitales y relaciones laborales en el neoliberalismo. 9

1.1 Plataformas digitales.....9

1.2 Plataformas digitales de trabajo: nueva tecnología, viejas precariedades. 12

1.3 Trabajo en plataformas digitales: fuga del empleador y profundización de tendencias precarizadoras del neoliberalismo. 15

1.4 La flexibilidad horaria como justificación de la precariedad. 25

1.5 Sociedad del riesgo y pandemia. 27

2.1-Panorama de la situación y regulación de las plataformas digitales. 31

2.1.1 Trabajo en plataformas digitales: el debate sobre la autonomía y la subordinación del trabajador. 31

2.1.2 Fallos judiciales respecto al estatus de los trabajadores de plataformas. 34

2.1.3 Propuestas de regulación e iniciativas legislativas. 37

2.2 -Acción colectiva de trabajadores.....41

2.2.1 Organización de trabajadores precarizados: ámbito institucional, sindicatos y mercado de trabajo. 41

2.2.2 Casos de acción colectiva de protesta y resistencia de trabajadores de plataformas digitales. 45

Capítulo 2 - Perspectiva teórica y metodológica. 51

1- Elementos de la investigación. 52

1.1 Pregunta general de investigación. 52

1.2 Pregunta particular. 52

1.3 Objetivo. 52

1.4 Hipótesis general. 53

1.5 Hipótesis particular. 53

1.6 Metodología. 55

1.6.1 Justificación de la selección de casos. 55

1.6.2 Process tracing. 56

1.6.3 Estrategia. 58

1.6.4 Técnicas de recolección de datos. 59

2 - Perspectivas teóricas a emplear en la investigación. 61

2.1 Contextos de indagación. Variedades de capitalismo en México y Argentina. 63

2.2 El Estado y su papel en las relaciones laborales. 67

2.3 Acción colectiva de trabajadores y alianzas. Perspectivas teóricas. 70

2.3.1 Recursos de poder de los trabajadores de plataformas digitales. 71

2.3.2 El enfoque de oportunidades políticas y los procesos de enmarcamiento. 75

2.3.3 Alianzas transnacionales. 82

2.3.4 Mecanismos de acceso a derechos: la intermediación y la representación. 85

2.3.5 La movilización legal como estrategia de acceso a derechos. 90

2.4 Recursos de poder de las plataformas digitales. 93

2.5 Diagrama explicativo de la investigación. 96

Capítulo 3- La situación de las plataformas digitales en la Ciudad de México. 97

1- Panorama de las plataformas digitales en México. 98

2-Plataformas de reparto. 101

2.1 Perfil socio demográfico de los trabajadores de plataformas digitales de la CDMX. 102

2.2. Características del trabajo en plataformas digitales. 105

3- Iniciativas de ley para regular el trabajo y postura de los trabajadores.....110

3.1 Estructura ocupacional de la Ciudad de México. 114

3.2 La postura del gobierno de la Ciudad de México. 115

4-Acción colectiva de trabajadores de plataformas digitales. 117

4.1 Auto percepción de los trabajadores y conciencia sobre derechos. 118

4.2 Posturas frente a la exigencia de derechos. 123

4.3 Organizaciones de repartidores de plataformas digitales en la CDMX.....127

4.4 Ni Un Repartidor Menos México (NURM). 127

4.4.1 Participación internacional de NURM. 134

4.4.2 Alianzas de NURM con empresas. 136

4.4.3 Dialogo con las plataformas. 137

4.4.4. Acciones legales de NURM.....138

4.5 Sindicato Independiente de Repartidores en Aplicaciones (SIRA APPS). 139

4.6 Relación de los grupos organizados con sindicatos.....145

5- Pandemia de COVID-19. 148

Conclusiones.....151

Capítulo 4- La situación de las plataformas digitales en Buenos Aires.....155

1- Panorama del trabajo en plataformas digitales en Argentina. 156

2- Perfil socio demográfico de los repartidores de plataformas digitales de Bs As. 158

2.1 Características del trabajo en plataformas digitales. 161

3- Fallos judiciales respecto al trabajo en plataformas digitales. 166

3.1 El anteproyecto del Ministerio del Trabajo. 168

3.2 Estructura ocupacional de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 171

3.3 El Estatuto para la Ciudad de Buenos Aires. 172

4- Acción colectiva de trabajadores de plataformas digitales.....173

4.1 Auto percepción de los trabajadores y conciencia sobre derechos.....174

4.2 Organizaciones de trabajadores de plataformas digitales.....176

4.3 Asociación de Personal de Plataformas (APP).....181

4.4 Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR). 186

4.5 Ni Un Repartidor Menos Argentina (NURM-A).....192

4.6 La relación de los movimientos de repartidores con los sindicatos. 194

4.7 El papel del Estado desde el punto de vista de los trabajadores organizados. 197

4.8 Las posturas de las organizaciones respecto a la regulación. 198

5- Pandemia COVID-19. 201

Conclusiones.....204

Capítulo 5 - Los casos de México y Argentina.....209

Introducción.....210

1- Perfil socio-demográfico de trabajadores de plataformas en México y Argentina. 210

2- Estructura de oportunidad política y oportunidad cultural.....212

2.1 Recursos de poder de los movimientos organizados y alianza internacional.....220

2.2 La pandemia de COVID-19.....222

3- La postura del Estado ante la regulación del trabajo en plataformas.....226

4- Hallazgos.....228

Conclusiones.....231

Bibliografía.....243

Anexos.....255

Índice de tablas y gráficas.

Fig. 1 Tabla de diferencias entre organización sindical y asociación civil para el caso de los repartidores de plataformas digitales. 88

Fig. 1.1 Plataforma para la que trabaja. México. 102

Fig.1.2 Edad de los repartidores de plataformas digitales. México 103

Fig. 1.3 Nivel de Escolaridad. México 104

Fig. 1.4 Ingresos semanales de los repartidores de plataformas digitales. México 105

Fig. 1.5 Otro ingreso aparte de la plataforma. México. 106

Fig. 1.6 Año en que empezó a trabajar en plataformas digitales. México. 107

Fig. 1.7 Preferencias del trabajo en plataformas. México. 107

Fig. 1.8 Lo que menos agrada del trabajo. México 108

Fig. 1.9 Número de accidentes en el trabajo. México 109

Fig. 1.10 Castigos o penalizaciones impuestos por las plataformas. México. 110

Fig. 1.11 Aspectos del trabajo a sacrificar para acceder a derechos laborales. México. 113

Fig. 1.12 Disposición a pagar una parte de su seguridad social con sus ganancias en la plataforma. México. 113

Fig. 1.13 Estructura ocupacional de la Ciudad de México. Tercer trimestre de 2020. 114

Fig. 1.14 Cómo considera su vínculo con la plataforma. México. 120

Fig. 1.15 Tiempo que le gustaría permanecer trabajando en la plataforma. México. 122

Fig. 1.16 Razones para no afiliarse a un grupo organizado. México. 124

Fig. 1.17 Motivos para unirse a un grupo organizado de repartidores que haga demandas al gobierno. México. 125

Fig. 1.18 Motivos para unirse a un grupo de repartidores que haga demandas a las plataformas. México. 126

Fig. 1.19 Variación de los ingresos a raíz de la pandemia de COVID-19. México 150

Fig. 2.1 País de origen de los repartidores. Argentina. 159

Fig. 2.2 Escolaridad de los repartidores. Argentina. 159

Fig. 2.3 Antigüedad de los repartidores en el trabajo. Argentina. 160

Fig. 2.4 Ingresos aparte del trabajo en plataformas. Argentina. 161

Fig. 2.5 Horas trabajadas a la semana por sexo y nacionalidad. Argentina. 162

Fig. 2.6 Ingresos semanales por sexo y nacionalidad (en pesos mexicanos). Argentina. 163

Fig. 2.7 Preferencia por tener un horario fijo. Argentina. 164

Fig. 2.8 Mención de tres características positivas del trabajo. Argentina. 165

Fig. 2.9 Mención de tres características negativas del trabajo. Argentina. 166

Fig. 2.10 Estructura ocupacional de la ciudad de Buenos Aires. 171

Fig. 2.11 Cambio en los ingresos a partir del ASPO. Argentina. 202

Fig. 3.1 Percepción sobre los sindicatos en México y Argentina. 218

Introducción

El surgimiento y expansión del trabajo mediante plataformas digitales ha generado un amplio debate en torno al estatus de estos trabajadores, así como muchas preguntas sobre la influencia de la tecnología en el futuro del trabajo (Murray et-al, 2020). Los trabajos mediados por plataformas digitales se presentan como una opción para obtener un ingreso realizando una actividad que requiere poca calificación y que, además, supuestamente se puede realizar en las horas del día que el trabajador decida con base en su conveniencia. Sin embargo, la gran mayoría de este tipo de ocupaciones no otorgan ningún derecho o protección laboral; solo se recibe un pago por unidad de trabajo realizada pero no se accede a seguridad social, antigüedad, aguinaldo, etc. Asimismo, los dueños de las plataformas se benefician económicamente del trabajo de quienes obtienen un ingreso a través de las mismas, establecen unilateralmente las remuneraciones y las condiciones generales del trabajo además de que, en algunos casos, dan directrices a los trabajadores sobre cómo realizar el mismo (CEPAL-OIT, 2019). Por ello, como se verá más adelante, se considera que en muchos casos las plataformas digitales son empleadores que tienen que otorgar derechos a sus trabajadores aun cuando estas se presenten solo como intermediarias.

La obtención de derechos laborales para los trabajadores de plataformas digitales solo se logrará mediante legislación que los reconozca como empleados en una relación de subordinación -o bien mediante una interpretación novedosa y más flexible del concepto de subordinación- al designar a las plataformas como empleadores. Para que esto suceda es necesaria la acción de los gobiernos que legislen en la materia y la presión de los mismos trabajadores mediante acción colectiva para ser reconocidos como empleados.

Si bien hoy en día hay una gran variedad de trabajos que se pueden realizar a través de plataformas digitales, el presente estudio se enfoca en comprender los obstáculos y las oportunidades existentes en México y Argentina (enfocándose en las capitales de ambos países) para que surja la acción colectiva de trabajadores de plataformas digitales de reparto de

alimentos en busca de derechos laborales y se les reconozca como empleados en relación de dependencia. Para ello, se pone atención a diferentes aspectos relevantes, como la manera en que los trabajadores se auto perciben en su relación con las plataformas, la cultura de derechos y de asociación de cada contexto analizado, las alianzas que los trabajadores de plataformas pueden forjar y los recursos que pueden movilizar, entre otros. Asimismo, se pondrá atención a las acciones de los diferentes niveles de gobierno y de las empresas de plataformas digitales.

Se elige a los repartidores de plataformas digitales por tratarse de trabajadores que al circular en motocicleta y bicicleta muchas horas al día en la ciudad están expuestos a accidentes viales así como a la delincuencia y no tienen derechos laborales que les cubran ante estos riesgos del trabajo. Además, se trata de un trabajo con una baja barrera de entrada que se ha convertido en una opción para jóvenes y no tan jóvenes en muchas latitudes. Empíricamente la investigación se acota a la Ciudad de México, en México y a Buenos Aires, Argentina, por tratarse de las ciudades más importantes de cada país de modo que lo que allí ocurra muy probablemente marcará la pauta para el resto del país. Asimismo, son ciudades integradas a la globalización en las que la economía digital se ha desarrollado rápidamente, en particular, el sector de servicios que es el que nos ocupa.

Como veremos más adelante, el debate en torno a si estas ocupaciones deberían otorgar derechos laborales es extenso y hay muchos factores que a nivel país pueden hacer que la economía de plataformas traiga consigo una profundización en la precarización del trabajo o bien, hacer que las plataformas representen una oportunidad para crear nuevo trabajo formal. Dentro de estos factores hay algunos de peso histórico, como son la cultura de asociación y de derechos laborales entre los trabajadores, así como la relación de los sindicatos con el Estado y las empresas (Bizberg, 2019). Por otro lado, también hay otros factores más coyunturales, como la orientación ideológica de los gobiernos, que pueden ser más o menos proclives a regular el trabajo en plataformas digitales.

En México, hasta antes de 2018, el gobierno tenía una orientación favorable a los empleadores que hizo que las plataformas ingresaran al país prácticamente sin regulaciones. Sin embargo, con la llegada del nuevo gobierno, parece más probable que en México el Estado tome acciones para regular el trabajo en plataformas digitales.

En Argentina, por otro lado, la llegada en 2015 de Mauricio Macri a la presidencia significó una orientación favorable a los empleadores lo cual relajó un poco la presión sobre las plataformas pero en 2019, con la llegada del gobierno de centro-izquierda encabezado por Alberto Fernández, se espera que el Estado sea más activo en la protección a los trabajadores de plataformas digitales.

Por lo mismo, se considera que a nivel coyuntural de los gobiernos en turno, en ambos países el panorama es favorable a la protección del trabajo en plataformas digitales aunque hay otros factores involucrados que pueden sumar para la regulación o entorpecerla, como la atención que la opinión pública dedique al tema y la acción colectiva de los trabajadores. En el tema de la acción colectiva de los trabajadores es importante observar las alianzas que colectivos de trabajadores de México y Argentina establezcan con colectivos de trabajadores de plataformas de diferentes países, así como las alianzas que forjen con otros actores sociales. Las plataformas digitales tienen presencia en muchos países por lo que el fenómeno de la desprotección laboral en plataformas es mundial y por lo tanto la acción colectiva para contrarrestar dicha precariedad puede alimentarse de experiencias y estrategias de todos los países donde existan las plataformas. Por supuesto que cada colectivo de trabajadores interpela a su gobierno nacional y local, pero lo extendido de las plataformas plantea cuestiones interesantes en cuanto a la transnacionalización de las estrategias y la solidaridad internacional entre trabajadores facilitada por el internet.

Otro factor coyuntural y global a la vez es la pandemia de COVID-19 que puede funcionar también como un catalizador para que los trabajadores de plataformas se inconformen por la falta de seguridad social ante el riesgo que supone su labor, que no ha parado y ha sido fundamental durante la contingencia sanitaria. Ello podría conducir a que se movilicen en mayor

número y con mayor intensidad para lograr acceder a mejores condiciones y prestaciones, dado lo fundamental de su labor y la precariedad que la caracteriza.

La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto la brecha que separa a aquellos que cuentan con un trabajo formal con prestaciones y derechos de aquellos que se emplean en el sector informal y se encuentran en la desprotección ante el desempleo, las enfermedades y los accidentes. Estos riesgos están desigualmente distribuidos y el hecho de que los trabajadores de plataformas digitales accedieran a derechos y protecciones laborales ayudaría a hacer un poco más justo el mercado laboral.

Asimismo, la pandemia de COVID-19 ha acelerado y fortalecido la importancia de internet y las aplicaciones como herramientas de intermediación y organización del trabajo. El caso de los repartidores es solo un ejemplo de una tendencia que será cada vez más extendida en el ámbito laboral, en todo tipo de trabajos, por lo que es importante que el cambio tecnológico que implica nuevas formas de organizar el trabajo (y no tan nuevas como se verá) no sea pretexto para continuar con la tendencia hacia la "fuga del empleador" (Degryse, 2019). Además, si bien el presente trabajo no se centra en esto, también es necesario que se debata y regule el uso que las empresas hacen de los algoritmos y la Inteligencia Artificial por sus efectos negativos sobre la privacidad de las personas y su libertad. En el caso específico que nos ocupa, se deben tener en cuenta los efectos que la vigilancia tecnológica tiene sobre el derecho de los trabajadores de plataformas digitales para organizarse para reclamar derechos laborales sin sufrir represalias.

Por otro lado, es interesante explorar las nuevas formas de organización de los trabajadores en un contexto mediado por la tecnología donde la co-presencia física entre trabajadores organizados no siempre es posible y en el que los trabajadores deben emplear estrategias innovadoras acordes a los tiempos digitales que son ya muy diferentes a los tiempos del sindicalismo fuerte de mediados del siglo XX.

En este contexto, el objeto específico de la investigación se centra en entender los obstáculos y las oportunidades para que surja la acción colectiva de trabajadores de plataformas digitales de reparto en busca del reconocimiento de la relación laboral en la Ciudad de México y en Buenos Aires. Se aplica el enfoque de variedades de capitalismo (Bizberg, 2019) como marco en que se estudian ambos contextos de indagación y se aplicó una estrategia *"most similar"* (Przeworski y Tenue, 1971) para encontrar los factores específicos que den cuenta de las diferencias entre ambas ciudades en cuanto al surgimiento de la acción colectiva de trabajadores de plataformas digitales.

.

En los dos primeros capítulos de la tesis, se hace una exposición sobre el fenómeno global de las plataformas digitales. Se continúa con la explicación de la forma en que la tecnología ha profundizado la tendencia hacia la "fuga del empleador" y la manera en que el trabajo en plataformas digitales, más que una forma innovadora, se asemeja a formas pasadas de organizar el trabajo como las industrias basadas en el trabajo a domicilio o la del trabajo jornalero. Asimismo, se hace una exposición del debate en torno a la naturaleza del trabajo en plataformas digitales, así como de los fallos judiciales que ha habido alrededor del mundo respecto al vínculo entre trabajadores y plataformas digitales. El capítulo 3 se enfoca en el caso de los repartidores de plataformas de la Ciudad de México y el capítulo 4 en el caso de los repartidores de Buenos Aires. Con tal fin, se expone el contexto en que llegaron las empresas a cada país, las acciones estatales respecto al trabajo en plataformas, así como el surgimiento y las actividades de los grupos de repartidores organizados existentes. Finalmente, en el capítulo 5, se hace un comparativo entre ambos casos para dar cuenta de las diferencias en cuanto al surgimiento y actividades de grupos de trabajadores organizados.

Estado de la Cuestión.

Capítulo 1-. Trabajo y plataformas digitales.

Introducción

El presente capítulo tiene por objetivo hacer una exposición general sobre la evolución de las relaciones laborales en el marco del neoliberalismo como modelo de organización económica y social que constituye el contexto en el que surge el trabajo mediante plataformas digitales. Este último constituye una profundización de la tendencia hacia la desregulación laboral y lo que se ha denominado la "fuga del empleador" (Degryse, 2019). La misma se refiere a esquemas de organización de negocios en los que el trabajo no desaparece pero sí desaparece la figura del empleador como aquel actor de la economía que garantiza y otorga derechos laborales a los trabajadores implicados en una relación laboral de subordinación.

En este sentido, también se hará una reflexión sobre la precariedad y el riesgo que implican las relaciones laborales en el neoliberalismo para los trabajadores en general y para los trabajadores de plataformas digitales en particular. Estas últimas presentan la particularidad de la flexibilidad horaria y del tiempo en que están disponibles para prestar el servicio, lo cual es usado por las plataformas para desembarazarse de cumplir obligaciones de empleador. Sin embargo, a diferencia de otras ocupaciones precarias, las de plataformas digitales presentan un mayor potencial para su regularización y formalización por tratarse de empresas con presencia en muchos países en las que la información de toda su operación está registrada en la misma plataforma.

Por otro lado, se reflexionará en torno a las implicaciones de la pandemia en el trabajo en plataformas digitales y la manera en que la misma ha puesto de manifiesto la contradicción que existe en esta ocupación al ser un trabajo esencial y precario al mismo tiempo.

1-Plataformas digitales y relaciones laborales en el neoliberalismo.

1.1 Plataformas digitales.

Las plataformas son infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen. Srnicek (2016) sostiene que las plataformas digitales tienen tres características principales. En primer lugar, su capacidad y cualidad de almacenar datos. Como intermediarios que almacenan datos sobre los usuarios, los clientes y las transacciones que los mismos realizan, las plataformas digitales tienen la posibilidad de coordinar la oferta de bienes y servicios con una precisión nunca antes vista y utilizar esta información como una ventaja frente a negocios no mediados por plataformas. En segundo lugar, las plataformas funcionan mediante "efectos de red", es decir, mientras más usuarios tiene una plataforma más valiosa es. Esto explica que las plataformas tiendan a constituirse en monopolios, porque una vez que una plataforma acapara la mayoría de trabajadores y clientes de una ciudad, lo más probable es que la mayoría de las personas quieran trabajar o utilizar como clientes dicha plataforma, porque será la que les de acceso a clientes o servicios de manera más rápida. Las plataformas que no tienen una posición dominante tratan de compensar los efectos de red de las plataformas dominantes ofreciendo mejores precios a los usuarios o mejor paga a los trabajadores, pero dicha estrategia no puede durar mucho.

La tercera característica de las plataformas es lo que Srnicek denomina "subvenciones cruzadas", es decir, una rama de la plataforma reduce el precio de un servicio o lo ofrece gratis, mientras que otra rama sube los precios para cubrir las pérdidas, de esta manera se aseguran seguir captando la mayor cantidad posible de usuarios.

Además de estas tres características, las plataformas no necesitan invertir en infraestructura costosa -como fábricas- para su expansión, simplemente necesitan rentar más

servidores. Del mismo modo, tampoco tienen que invertir en equipamiento informático y desarrollo de *expertise,* porque simplemente rentan hardware y software en la nube.

> Airbnb, Slack, Uber y muchas otras start-up usan AWS (Amazon Web Services). Uber además depende de Google para el uso de mapas, de Twilio para el envío de textos, de SendGird para el envío de mails y de Braintree para los pagos: es una plataforma austera constituida sobre otras plataformas. Estas empresas también descargaron costos de sus balances y los trasladaron a sus trabajadores: cuestiones como los costos de inversión (alojamientos para Airbnb, vehículos para Uber y Lyft), costos de mantenimiento, costos de seguros y amortización de gastos (Srnicek, 2018: 79).

Por otro lado, las plataformas digitales se han integrado de tal manera a la vida cotidiana de las personas que, a diferencia de otro tipo de empresas, pueden beneficiarse de una alianza con los consumidores. "Wall-Mart y Nike atraen a sus consumidores por su precio o marca, y compañías como Lego o Ikea son muy populares entre los consumidores. Pero la relación de los consumidores con empresas como Amazon y Uber es mucho más profunda, en la medida en que estas plataformas a través del tiempo se han convertido en parte de la infraestructura de sus vidas" (Culpepper et al. 8, 2019). Este autor señala que la tendencia al monopolio en el funcionamiento de las plataformas proporcionado por el efecto de red, aunado a la fuerte dependencia que las plataformas generan en las personas que las utilizan para desenvolverse en su vida cotidiana, les dan a las plataformas digitales un fuerte poder frente a los entes reguladores del Estado. Es decir, tienen el poder de ser monopolios y el poder de tener la simpatía de los consumidores.

Esto nos obliga a tomar en cuenta el hecho de que vivimos en una sociedad digital en la que las grandes empresas almacenan y utilizan datos con propósitos mercadotécnicos y de vigilancia. Utilizar internet para entretenimiento, para trabajar o para hacer compras, deja una "huella digital" de nuestra información la cual se ha convertido en un recurso valioso para las empresas, a tal punto de que se ha hablado de los datos como una nueva forma de capital.

> Los datos han llegado a servir a varias funciones capitalistas clave: educan y dan ventaja competitiva a los algoritmos, habilitan la coordinación y la deslocalización de los trabajadores; permiten la optimización y la flexibilidad de los procesos

> productivos; hacen posible la transformación de productos de bajo margen en servicios de alto margen; y el análisis de datos es en sí mismo generador de datos, en un círculo virtuoso. Dadas las ventajas significativas de grabar y usar datos y las presiones competitivas del capitalismo, era quizás inevitable que esta materia prima llegara a representar un nuevo recurso (Srnicek, 2018: 44).

Es por esto que las plataformas digitales de trabajo tienen un recurso muy valioso en la información que almacenan (información sobre sus trabajadores, sus clientes y la información logística producida por la plataforma) y que pueden utilizar para optimizar sus ganancias o para venderla a otras empresas. De hecho, hoy en día las empresas acumulan datos aun cuando no tengan un propósito definido del para qué los utilizarán, pero bajo la lógica de que tarde o temprano les significarán un beneficio competitivo o económico (Sadowski, 2019).

La forma más común en que la gente entrega sus datos a las plataformas digitales es mediante los acuerdos de uso que las personas deben firmar (digitalmente) al momento de descargar una aplicación para poder hacer uso de la misma. Estos acuerdos, también denominados EULA por sus siglas en inglés (end-user licensed agreements), se presentan como una manera en que la gente da su información personal de manera voluntaria. Sin embargo, la negativa a proporcionar los datos implica no tener acceso a la plataforma, por lo que difícilmente se puede decir que la información se entrega de manera completamente libre.

> La razón por la que la gente le da click al "sí" no es porque entienda lo que está haciendo sino porque es la única opción aparte de boicotear a la empresa, lo que cada vez se hace más difícil. Por lo tanto, incluso en los casos en los que la gente debe activamente conceder que sus datos sean almacenados, este acuerdo se parece muy poco a lo que generalmente se entiende por consentimiento- ni hablar de formas robustas de consentimiento informado. Cuando algo es tomado sin consentimiento le llamamos robo. El hecho de que lo que se toma sea información y no un objeto material no anula la dimensión ética del asunto. Es extracción ni más ni menos (Jaron Lanier, 2013: 314).

Este es un asunto importante, porque tanto trabajadores como usuarios de plataformas como Uber tienen que aceptar sus términos y condiciones, por lo que las plataformas establecen unilateralmente la manera en que se relacionan con ambos grupos. Actualmente han surgido formas de resistir a esta invasión a la privacidad y vigilancia que implica la extracción de datos realizada por las empresas. Las formas de resistencia pueden ser muy pasivas, como

simplemente abstenerse de hacer compras por internet o de tener perfiles en redes sociales, o bien pueden ser más activas, como encriptar toda la actividad que se hace en línea o directamente hackear ciertos sitios de internet.

1.2 Plataformas digitales de trabajo: nueva tecnología, viejas precariedades.

La expansión de plataformas digitales como intermediarias que enlazan oferta y demanda de trabajo plantea nuevas interrogantes en lo referente a los derechos laborales y la autonomía de los trabajadores. En primer lugar, se deben distinguir dos tipos de plataformas digitales de trabajo: a) las de intermediación de trabajos en la red y b) las de tareas de ejecución local. Ambos tipos de plataformas incluyen tanto trabajos que requieren poca calificación como trabajos que requieren un nivel de calificación profesional y en ambas varía el grado de autonomía del trabajador (Madariaga et al., 2018).

En el caso de las plataformas de intermediación de trabajo en la red, los trabajadores se dan de alta en una plataforma en internet y acceden a ofertas de tareas que aparecen en la plataforma. El trabajo se ejecuta en el domicilio del trabajador o donde este lo prefiera y se envía por internet. Este tipo de trabajos pueden incluir tareas que requieren poca calificación, como clasificar fotos o contestar encuestas, hasta tareas que requieren más preparación, como traducir textos o tareas de programación computacional. En estos trabajos la oferta y la demanda están dispersas alrededor del mundo y no requieren de copresencia física entre solicitante, ejecutante e intermediario (Berg et al., 2018).

Por otro lado, están las plataformas que ofrecen tareas de ejecución local, en las mismas, el servicio proporcionado por el trabajador requiere la copresencia física de cliente y trabajador, por ejemplo servicios como los de transporte de pasajeros o los de repartición de alimentos.

Si bien estas plataformas de servicios de ejecución local también pueden incluir trabajos que requieren mayores conocimientos y habilidades, como personas que ofrecen servicios artísticos para eventos o servicios de reparación del hogar, el presente estudio se enfoca en el trabajo de repartición de alimentos y otros bienes mediante plataformas digitales. Es decir, esta investigación se centrará en plataformas de tareas de ejecución local, específicamente de reparto, por ser una labor que requiere poca calificación y por ser un sector que ha tenido un gran crecimiento en los últimos años[1]. Además, es un sector que puede ser fácilmente regulado por el registro que las plataformas llevan de todas las personas y actividades que se realizan a través de las mismas. Para ello, es importante describir el cómo fue que se llegó a dotar al trabajo de protecciones y prestaciones legales y cómo se definió al colectivo que sería acreedor de dichos derechos y protecciones.

Escande-Variol (2018) señala que no hay una definición de trabajo en la ley de trabajo (en el caso francés), lo que importa no es la actividad sino la manera en que es realizada. En este sentido, la ley del trabajo que genera derechos laborales se asocia al trabajo que es realizado de manera dependiente por un trabajador bajo las directrices de un empleador.

> De hecho, aunque la ley del trabajo no define su materia, aun así protege a los trabajadores, cuida de su salud, limita el número de horas que trabajan, impone descansos obligatorios, requiere un salario mínimo y organiza para defender los intereses colectivos de los trabajadores a cambio de las prerrogativas directivas del empleador. Este es el *quid pro quo* derivado de la legislación de la época industrial, modelo cuestionado primero por la industria de servicios y hoy amenazado con la extinción por las industrias digitales (Escande-Varniol, 325: 2018).

La ley laboral del empleo estándar fue producida para el contexto particular de la época de la industrialización y urbanización del siglo XX, en la que el avance tecnológico de la producción en serie hizo que solo los capitalistas con capacidad de producir a gran escala de manera centralizada fueran competitivos, lo cual requirió que los trabajadores se concentraran

[1] De acuerdo a un estudio de la OIT de 2021 las plataformas digitales han quintuplicado su número de 2010 a la fecha. Solamente las plataformas digitales de reparto han tenido una inversión de 37 mil millones de dólares a nivel mundial y se calcula que existen 383 plataformas digitales de reparto alrededor del mundo. Fuente: The role of digital labour platforms in transforming the world o work, OIT, 2021.

en un mismo lugar y que estos fueran disciplinados para trabajar en horarios regulares, sin importar la diferencia de costumbres o las condiciones climatológicas. Asimismo, las bajas tasas de desempleo en los países industrializados hicieron que los empleadores brindaran derechos y garantías para retener a la mano de obra, pues el costo y el tiempo de sustituir trabajadores era elevado (Standford, 2017).

Sin embargo, sería erróneo pensar que la aparición del trabajo mediante plataformas digitales representa una nueva forma de relación laboral. Más bien, la relación de empleo estándar, que implica un contrato por tiempo indefinido así como derechos y prestaciones, fue un fenómeno que apareció desde finales del siglo XIX y tuvo su auge en los países económicamente desarrollados durante el período de la posguerra. Solo en ese período se puede decir que fue dominante y solo en algunos países y actividades económicas.

> Los jornaleros digitales comparten muchos rasgos con los jornaleros típicos, aunque el paso de los tradicionales "enganchadores" a plataformas digitales de intermediación implica cambios en la escala, las formas de supervisión y el potencial impacto en la distribución del ingreso […] Las relaciones laborales estándares entre un empleador y un asalariado con un contrato de trabajo indefinido y de jornada completa, si bien se consideraron expresión de la modernidad durante la segunda mitad del siglo XX, nunca fueron la figura única o siquiera mayoritaria en una región que se ha caracterizado por un importante peso de la informalidad (CEPAL/OIT, 2019: 19).

Standford (2017) menciona cinco características del trabajo en plataformas digitales de las cuales cuatro son iguales a las características de las relaciones laborales de industrias como la del vestido y otras durante la mayor parte del desarrollo capitalista que incluye los siglos XVIII, XIX y XX. Las mismas son: a) el trabajo se realiza bajo demanda, es decir, los trabajadores solo producen cuando sus servicios son requeridos y no hay garantía de un compromiso continuado, b) la remuneración se da con base en la unidad producida y no en el tiempo trabajado, c) los trabajadores suministran el lugar donde el trabajo ocurre, generalmente su propio hogar o su coche, así como toda herramienta o utensilio necesario, d) el actor que organiza el trabajo no es el mismo que el consumidor final del bien o servicio, lo cual implica una relación triangular entre productor, consumidor e intermediario y e) algún tipo de intermediación digital es utilizada para asignar el trabajo, supervisarlo, entregarlo al consumidor final y pagar al trabajador.

Como se pude ver, solo la última de estas características es exclusiva del trabajo en plataformas digitales, mientras que las primeras cuatro han existido históricamente en el trabajo bajo consigna producido en talleres domésticos que trabajan bajo pedido para un comerciante que pide el trabajo, paga por pieza y lo revende en el mercado obteniendo una ganancia. La labor del intermediario es dar salida a un mercado a las mercancías producidas por el trabajador.

Hoy en día, el avance tecnológico que permite la automatización y descentralización de la producción y supervisión del trabajo, aunado al paso de una economía basada en la producción de mercancías a una basada en los servicios, ha contribuido a revertir la relación del empleo estándar. Asimismo, la existencia de altas tasas de desocupación, hace que los empleadores dejen de preocuparse por los costos de sustituir trabajadores y que los trabajadores tengan que aceptar trabajos en condiciones precarias (*ibid*).

Si bien no se puede considerar la relación de empleo estándar como la norma generalizada alrededor del mundo y a lo largo de los últimos siglos, las plataformas digitales están convirtiendo trabajos antes cubiertos por la relación de empleo estándar en trabajos desprotegidos, incluyendo aquellos que requieren preparación profesional y experiencia. El cambio en las relaciones laborales y la profundización de la precarización son consecuencia de la implantación del modelo neoliberal como forma de organizar la economía y la sociedad.

1.3 Trabajo en plataformas digitales: fuga del empleador y profundización de tendencias precarizadoras del neoliberalismo.

Desde la década de los años ochenta del siglo pasado México y muchos países comenzaron a aplicar medidas que se pueden denominar neoliberales que implicaron la privatización de empresas públicas, la captación de inversión extranjera y en general la desregulación de la economía. La reestructuración productiva de la economía mundial dada por

el neoliberalismo tiene cuatro aspectos a) el impulso que el capital hace del avance tecnológico para prescindir de mano de obra mediante la automatización, b) flexibilización del empleo (contratación, horarios de trabajo y despido) ajustada a las necesidades de productividad de la empresa lo cual precariza el trabajo, c) descentralización de los procesos productivos que hace posible que las empresas transnacionales aprovechen ventajas salariales y fiscales así como subsidios estatales y d) integración de mercados laborales globales que trastocan las fronteras entre países y entre lo legal e ilegal (Juárez Sánchez, 93-94: 2006).

Estas medidas tuvieron consecuencias en el mundo del trabajo porque se hizo cada vez menos frecuente que los trabajadores estuvieran sindicalizados[2] y aumentó el trabajo precario que no otorga prestaciones ni derechos laborales. Si bien en México y Latinoamérica el trabajo formal nunca ha sido mayoritario, el auge del neoliberalismo otorgó facilidades a los empleadores para que hicieran contratos individuales antes que colectivos, para que dejaran de otorgar derechos y prestaciones, para que hicieran contratos por tiempo definido, así como para que pudieran despedir trabajadores sin pagar indemnización. Igualmente, la liberalización de las relaciones laborales ha aumentado el número de trabajadores independientes que se contratan con diferentes clientes para la prestación de servicios específicos por un tiempo definido, situación que la pandemia de COVID-19 ha agravado.[3]

Un efecto del neoliberalismo en las relaciones laborales ha sido la terciarización del trabajo. Por tercerización se entiende que una empresa deja de contratar directamente a los empleados que realizan el trabajo que necesita para sus operaciones y obtiene ese trabajo a través de intermediarios que enlazan a los trabajadores con la empresa pero sin que la empresa asuma obligaciones de empleador y sin que esos trabajadores accedan a derechos laborales y protección social.

---

[2] En México la tasa de sindicalización respecto a la población económicamente activa pasó de 13.6% en 1992 a 10% en 2002 (de la Garza Toledo, 2006).

[3] Según datos de la ENOE la cantidad de trabajadores independientes en México es de 12.3 millones de personas lo cual representa un 2.5% más que antes de la pandemia. https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Trabajo-independiente-la-opcion-para-miles-en-un-mercado-contagiado-por-la-covid-19-20210527-0110.html fecha de consulta 27 de septiembre de 2021.

> La tercerización laboral implica centralmente una modificación de la relación dual entre empleadores de una empresa principal, claramente identificada, y un colectivo laboral relativamente homogéneo y organizado en torno a un sindicato por rama de actividad, que había sido predominante en la segunda posguerra, en un contexto fuertemente marcado por la Guerra Fría. Aunque claramente esta relación laboral dual no se aplicaba al mercado de trabajo en su conjunto, resultaba hasta mediados de los años 70 un paradigma articulador no sólo en los países centrales, sino también en diversos países en desarrollo. La tercerización modifica esta relación entre un empleador y un colectivo laboral, introduciendo un tercero en la ecuación, a quien se le delega parte de las tareas antes a cargo de la empresa principal (Basualdo, 2016).

Esto se da en el marco de hegemonía del neoliberalismo como forma de organización económica. Para Zwick (2017) el neoliberalismo es una ideología que se sustenta en tres pilares: a) el individuo, b) el mercado y c) la no intervención estatal. De este modo, destaca cuatro características de las relaciones laborales en el neoliberalismo: a) contratos individuales antes que colectivos o determinados por el Estado b) libertad de las empresas respecto a responsabilidades legales y leyes de trabajo y empleo y c) transferencia de los riesgos de los empleadores hacia los individuos. “Las relaciones laborales neoliberales son algo más que el Estado retirándose de la vida pública, en la práctica el Estado les garantiza a las empresas libertad respecto a organizaciones colectivas como sindicatos y asociaciones de empleadores para mantener el monopolio de las decisiones en el lugar de trabajo" (Bray y Underhill 2009).

La expansión en el uso de internet y la posterior aparición de las plataformas digitales de trabajo no necesariamente implican una ruptura con el desarrollo que ya venían experimentando el mercado y las comunicaciones. Más bien es la profundización de una tendencia que ya había comenzado desde antes de la era del internet.

Vallas (2019) sostiene que el auge de la economía de plataformas tiene como antecedente la “revolución del menudeo” de la que Wall-Mart es el máximo ejemplo y que comenzó dos décadas antes de que el internet fuera utilizado masivamente alrededor del mundo. La revolución del menudeo consistió en que las empresas empezaron a hacer contratos con proveedores alrededor del mundo para transportar mercancías por todo el globo. Esto minó el

poder de los productores locales y de las tiendas especializadas. Para tal revolución, el conocimiento y manejo de la logística (previamente desarrollada por militares) resultó fundamental al igual que los avances tecnológicos, como los códigos de barras, los sistemas de inventarios computarizados y los satélites. Esto permitió a Wall-Mart vincular procesos productivos con la venta a los consumidores.

> la revolución del menudeo demostró que la habilidad de una empresa para valorizarse ya no depende de la propiedad de fábricas y activos de capital. Las ganancias pueden ser más fácilmente capturadas si se controlan los circuitos a través de los cuales fluyen los bienes y servicios. En efecto, las plataformas digitales de trabajo simplemente han repatriado la tecnología de la logística, aplicándola a las áreas urbanas privilegiadas, y dándole a la tecnología una finalidad más prominente y abierta al público (Vallas, 2019: 53).

Como Vallas sostiene, la revolución del menudeo como antecedente de la economía de plataformas es una forma de organización de la economía global en la que la logística juega un papel preponderante. La posibilidad de coordinar la oferta de bienes con su demanda permitió a Wall-Mart convertirse en una empresa global, de la misma forma, la posibilidad de unir oferta y demanda de servicios de manera instantánea convierte a las plataformas digitales en una nueva forma de organizar la economía y el trabajo. Por ello, para Vallas los trabajadores de plataformas digitales son, de hecho, trabajadores logísticos, ya que su trabajo facilita el movimiento de personas y mercancías a través del espacio. Por lo tanto, tienen mucho en común con trabajadores como los encargados de almacenes, los choferes de camiones y todos aquellos involucrados en el sistema circulatorio del capitalismo actual (*ibid*).

Además de la importancia de controlar la circulación de mercancías (más que producirlas) y de coordinar la oferta de servicios (más que brindarlos directamente), una característica del funcionamiento de la economía actual es el hecho de que las empresas dejan de establecer vínculos laborales con los trabajadores involucrados en su operación:

> Lejos del modelo de negocios de la "gran empresa" del siglo XX con cientos o miles de empleados, las empresas se están transformando en centros de coordinación que usan los recursos de una manera completamente flexible, controlan cadenas de sub-contratistas, franquicias, autoempleados y empresas subordinadas en las cuatro esquinas del globo para producir bienes y servicios vía contratos de servicios […]

> Visto desde esta perspectiva, los trabajadores ya no son choferes, técnicos u operadores "de la casa" sino proveedores externos de servicios, que desempeñan su trabajo en la empresa sin pertenecer a la misma, sin conocer a sus colegas, sin voz en la organización del trabajo (Degryse, 2019: 21).

En este sentido es que se habla de la "desaparición del empleador" porque el trabajo no deja de existir pero sí tiende a desaparecer la figura del empleador como aquel que garantiza derechos y prestaciones laborales. El trabajo de plataformas digitales es la profundización de esta tendencia en que los trabajadores no tienen un empleador al cual exigir condiciones laborales decentes porque son trabajadores "independientes" que sin embargo, mediante su trabajo, benefician económicamente a los dueños de las plataformas.

Degryse (2019) retoma el debate en torno a la "desaparición de las empresas" porque algunos argumentan que la gerencia algorítmica de las plataformas digitales sustituye funciones tradicionales de la empresa como son: la coordinación de la producción, el enlace entre oferta y demanda de bienes y servicios, así como la organización, el control y la evaluación del trabajo. Sin embargo, el mismo autor sostiene que esto es ir demasiado lejos porque, si bien los algoritmos de las plataformas digitales realizan estas funciones de manera automatizada, empresas como Uber siguen siendo empresas en el sentido tradicional del término porque no se presentan como plataformas abiertas a la modificación por parte de los usuarios para que estos hagan sus propios negocios independientes a través de ellas. Lo que es nuevo de las plataformas digitales es la desaparición del vínculo entre empleador y trabajador.

> Más allá de estas controversias específicas, tenemos que reconocer que la novedad de este modelo de negocios tiene el potencial de convertirse en un desafío social, en la medida en que la transformación (o hibridación) de una empresa tradicional en una plataforma digital significa nada menos que el abandono del campo de las relaciones de empleo por parte del emprendedor. Una plataforma no es nada más que un mercado para servicios, en el que no hay lugar para leyes laborales y seguridad social. El modelo social de la empresa tradicional, con sus representantes, sus consejos de trabajo, su negociación colectiva, sus acuerdos colectivos, no está siendo atacado. Está siendo evadido, en favor de una forma de organizar el trabajo que precede la industrialización, el de la industria casera (i*bid,* 27).

La aparición del trabajo mediante plataformas digitales, entonces, representa una opción para obtener un ingreso pero no para acceder al empleo, es decir, son ocupaciones que no otorgan ningún tipo de prestaciones laborales y que mantienen a los trabajadores en la desprotección ante la eventualidad de un accidente y el inevitable paso del tiempo. Los trabajos en plataformas digitales representan una relación laboral en la que no es claro quién es el empleador y en la que el trabajador solo cobra por viaje o pedido realizado pero no por tiempo trabajado. Por ello, a estos trabajadores se les ha llamado jornaleros digitales (CEPAL, 2019).

Zwick (2017) señala tres estrategias que utiliza Uber (pero que son extensivas a otras plataformas) como modelo de relaciones laborales.

A) Clasificar mal al trabajador. Clasificar al trabajador como independiente cuando en realidad el empleo tiene muchas características de trabajo dependiente. Esto permite al empleador desligarse de sus responsabilidades hacia el trabajador.

B) "Regime shopping" lo que significa que las plataformas solo entran a operar en aquellos países o ciudades que no los regulan y les permiten incumplir la ley o bien se van de aquellos lugares donde se les exige cumplir con las leyes locales.

C) Emplear a los vulnerables. Las plataformas digitales emplean a personas pertenecientes a segmentos vulnerables de la población como inmigrantes, mujeres, jóvenes, personas no blancas y personas con baja escolaridad.

En este punto es necesario profundizar en la precariedad laboral y los efectos que tiene su expansión en el mundo laboral por el despojo que implica para los trabajadores en general y para los trabajadores de plataformas digitales en particular.

Guy Standing (2014) sostiene que el retroceso en los derechos y protecciones sociales asociados al empleo está generando una nueva clase social a la que denomina "el precariado".

> Aquellos en el precariado no tienen identidad ocupacional, no tienen una narrativa ocupacional que le puedan dar a sus vidas. Tienen que hacer mucho trabajo relacionado a buscar trabajo que no cuenta como trabajo remunerado; tienen que recapacitarse constantemente, aplicar a nuevos trabajos y llenar formularios. Son explotados afuera y adentro del lugar de trabajo y fuera de las horas de trabajo como dentro del horario laboral.
> Es también la primera clase trabajadora en la historia que, como norma, se espera que tenga un nivel educativo más alto de lo que se necesita para el trabajo que espera desempeñar u obtener. Esto es fuente de intensa frustración. Pocos en el precariado utilizan plenamente sus cualificaciones en los trabajos que tienen (Standing, 2014)

Hoy en día, los jóvenes en Latinoamérica se enfrentan a un mercado laboral formal en el que cada vez son menos frecuentes los salarios altos y los contratos por tiempo indefinido con derechos y prestaciones. Por otro lado, el mercado laboral informal en la región, que siempre ha sido extenso, continúa siendo una opción a la que muchos recurren. La crisis desatada por la pandemia de COVID-19 solo empeora la situación porque muchos trabajadores formales cayeron en la informalidad, lo cual hace que bajen más los ingresos en el empleo informal.

Asimismo, para los jóvenes profesionistas no siempre es fácil encontrar un trabajo relacionado con lo que estudiaron. Muchos jóvenes viven en una situación de constante inestabilidad en el ingreso saltando de un trabajo temporal a otro para sobrevivir y en muchas ocasiones combinando esto con otras actividades lucrativas que puedan desempeñar de manera informal.

Si bien es discutible que en términos teóricos se pueda hablar del precariado como una clase diferente, por ejemplo, a la clase trabajadora, al menos se puede considerar a los trabajadores precarios como un sub grupo dentro de la clase trabajadora que se diferencian de ésta principalmente por la carencia de siete elementos de seguridad en el empleo (Standing, 2011) que son: a) seguridad de mercado de trabajo, es decir, tener adecuadas oportunidades de ingreso, b) seguridad en el empleo, lo que se entiende como contar con protección contra el despido injustificado, c) seguridad laboral, que es la habilidad y posibilidad de conservar un nicho de empleo, d) seguridad en el trabajo, lo que implica contar con protección ante enfermedades y accidentes en el trabajo, e) seguridad en la adquisición de habilidades, es decir,

la oportunidad de obtener nuevas habilidades y conocimientos en el trabajo, f) seguridad en el ingreso o sea tener un ingreso estable y g) seguridad de representación, entendida como tener acceso a la representación y negociación colectiva en el trabajo.

El trabajo en plataformas carece de estos siete elementos de seguridad en el empleo mencionados por Standing y la individualización entre los trabajadores promovida por las plataformas mediante diversas estrategias, como fomentar la constante rotación laboral o no reconocer a los trabajadores como tales, está en la base de estas carencias.

La precarización del trabajo también implica que la remuneración por el mismo se limita al salario (y a veces, ni a eso, como es el caso de los trabajadores de plataformas) y no se tiene acceso a remuneración en otras formas como vacaciones pagadas, licencias por enfermedad, aguinaldo etc. La precarización del empleo implica la no incorporación a los sistemas de protección social porque significa la mercantilización del trabajo, es decir, el trabajo pasa a ser una mercancía que los trabajadores venden y su paga en dinero es la única forma de acceder, mediante el mercado, a servicios de salud, educación etc. Por supuesto que, los bajos salarios y la inestabilidad de ingresos en los trabajos precarios, hacen deficiente o inviable el acceso a estos derechos a través del mercado.

Erik Olin Wright (2015) discrepa de Standing en lo referente a considerar a los trabajadores precarios como una clase social diferente de la clase trabajadora que cuenta con un empleo con derechos. Argumenta que los intereses de ambas clases no están contrapuestos, pues ambas necesitan vender su fuerza de trabajo para sobrevivir, y los triunfos en las reivindicaciones materiales de una de estas no afectan negativamente los intereses materiales de la otra, como si lo harían con los intereses de la burguesía. En este sentido, para Olin Wright el precariado es un segmento más de la clase trabajadora que está en una peor posición pero no se la puede considerar una clase social diferente.

Esto es importante si pensamos en que la acción colectiva de trabajadores precarios se beneficiaría del apoyo de trabajadores formales (Eaton, et-al. 2019), porque la expansión del trabajo precario amenaza con despojar de derechos al trabajo formal. En este sentido, los trabajadores formales tienen un buen incentivo para solidarizarse con sus colegas en la precariedad, pues ellos mismos podrían verse despojados de las protecciones asociadas a su empleo.

Asimismo, al ser la precarización del trabajo un fenómeno cada vez más extendido que comienza a incluir a los países denominados "desarrollados", la lucha contra la precariedad del trabajo se puede internacionalizar mediante alianzas que colectivos de trabajadores precarios de diferentes países hagan entre sí, así como las alianzas que puedan construir con colectivos no necesariamente involucrados en lo laboral pero con los que puedan tener convergencias, como los grupos de defensa del medio ambiente o los defensores de los migrantes.

Murray et al. (2020) resumen el contexto actual en siete grandes factores que impactan el mundo del trabajo y las relaciones laborales:

a) **Las tecnologías disruptivas:** estas ponen de manifiesto los límites de las formas de regulación y política pública, lo que resulta en un desdibujamiento de los límites entre trabajo remunerado y no remunerado y trabajo y no trabajo. Estas nuevas tecnologías también abren el espacio para nuevas formas de resistencia, organización, deliberación y movilización.

b) **Cambio climático:** El cambio climático representa retos para los que los gobiernos parecen poco preparados. Se requiere innovaciones en políticas públicas como empleos verdes y nuevas habilidades. Las instituciones para lidiar con esto tienen que ser creadas.

c) **Pandemias y amenazas a la salud**: La pandemia de COVID-19 ha significado un congelamiento de la economía y ha puesto de manifiesto el papel primordial del Estado en la

protección de los trabajadores para proteger su salud, asegurar la provisión de trabajo en tareas esenciales y los ingresos de muchos trabajadores.

d) **Desdibujamiento de la empresa:** La financiación, las presiones asociadas a la globalización y la liberalización de los mercados han generado una reorganización de los límites internos y externos de la empresa. La tercerización del trabajo, el recurrir a redes de producción más elaboradas, la desaparición del lugar fijo de trabajo, la externalización de los servicios y otras han modificado las dinámicas de las relaciones de poder, ha disminuido el poder de las leyes laborales y esto supone un reto a los repertorios de acción en el mundo del trabajo.

e) **Reconfiguración de las redes globales de producción:** La fragmentación de la producción y el consumo a través de países y economías desarrolladas y subdesarrolladas supone un cambio. Los sindicatos se enfrentan a un reto que a la vez es una oportunidad en la búsqueda de regulaciones internacionales.

f) **Redefiniciones en el rol del Estado:** El neoliberalismo como práctica e ideología significó la preeminencia del mercado traducida en la reducción de la seguridad social y una nueva gerencia de los servicios públicos. Esto minó la protección de los derechos y las protecciones laborales. Pero ahora emerge una contra narrativa sobre la importancia del rol del Estado en la salud, la política industrial, el medio ambiente y la igualdad a través de política social y fiscal e igualdad para mujeres, inmigrantes y personas de color.

g) **Transformaciones en la identidad, la solidaridad y los valores:** La separación entre quienes se benefician de legados institucionales y quieres no, pone en cuestionamiento la legitimidad de dichas instituciones, causando que haya una masa generacional y racial precarizada sin canales de representación. A esto se suma el auge del individualismo. Internet también juega un papel en la creación de nuevas solidaridades. Las nuevos intereses de sociedad civil y accionistas va más allá de la clásica trilogía (trabajador, empleador y gobierno) dando luz

al surgimiento de múltiples foros institucionales, lo que abre nuevas posibilidades de igualdad y destaca el rol del compromiso cívico en el diálogo.

Estos siete factores ilustran que vivimos en un contexto global en que las capacidades de las instituciones laborales y los Estados nacionales para defender el trabajo digno parecen haber sido rebasadas por los avances tecnológicos y el poder transnacional del capital. Esto supone un reto para la organización de los trabajadores, ya que enfrentan un contexto nuevo que requiere nuevas formas de organización, diálogo y solidaridad internacional. Las diferencias entre países del denominado primer y tercer mundo siguen jugando un papel importante en cuanto a los recursos de poder institucional a los que pueden acceder los trabajadores, pero sus situaciones tienden a ser semejantes ante el avance de la precarización del empleo en todos lados.

1.4 La flexibilidad horaria como justificación de la precariedad.

En el caso específico del trabajo en plataformas digitales, la flexibilidad horaria permite que los trabajadores se conecten cuando lo deseen y se desconecten una vez que han conseguido las ganancias que consideran aceptables. Sin embargo, como se verá líneas abajo al hablar de la existencia de otros criterios que indican subordinación, el tener flexibilidad horaria no justifica la ausencia de derechos, como ha sido frecuentemente argumentado por las plataformas.

El algoritmo que coordina el trabajo ejerce una vigilancia y evaluación constante sobre los trabajadores por lo que la autonomía no debe entenderse en el sentido restringido de decidir a qué hora conectarse a trabajar (Haidar et al. 2020). Por supuesto que la flexibilidad horaria es una cuestión muy valorada por los trabajadores de plataformas, pero se debería desmontar la idea de que esa libertad implica el hacerse responsable individualmente de los riesgos ocasionados por el trabajo porque eso imposibilita pensar en el surgimiento de estructuras colectivas de protección laboral para estos trabajadores. El discurso promovido por las plataformas es un

discurso individualista que plantea que en su esquema de negocio los trabajadores de plataformas son "emprendedores" lo cual apunta al mismo sentido de difuminar a los trabajadores como un colectivo. Esto no solo es un recurso retórico de las plataformas, sino que se ha documentado (*ibid*) que el funcionamiento del algoritmo contribuye a promover la rotación laboral en un contexto donde la disponibilidad de trabajadores es abundante.

> La particularidad de las plataformas es que se sirven de esas evaluaciones para construir una dinámica de funcionamiento cuyo objetivo no es conservar a los repartidores más productivos o eficientizar el servicio -como se sospecharía bajo una racionalidad empresarial tradicional- sino expandirse con altos niveles de rotación de los trabajadores […] Una cantidad de datos, debidamente organizados, jerarquizados y combinados por los algoritmos permiten formular las ecuaciones necesarias para regular los tiempos de trabajo y para lograr que la plataforma se convierta en una puerta giratoria de trabajadores (Haidar et al., 2020: 6).

También para el caso mexicano, en entrevistas realizadas para el presente estudio, se obtuvieron testimonios que afirman que el funcionamiento del algoritmo no obedece a una lógica de recompensar el buen desempeño sino de atraer constantemente nuevos trabajadores. Esto porque los trabajadores reportan que al entrar a trabajar a la plataforma empiezan a recibir pedidos suficientes y a distancias factibles que hacen que puedan llegar a obtener las ganancias deseadas tras unas horas de conectarse a la aplicación. Sin embargo, después de un tiempo de trabajar en la plataforma, los pedidos comienzan a escasear o se les asignan pedidos con distancias muy largas que hacen que tengan que pasar más horas conectados para ganar la cantidad que aspiran a obtener en el día y por lo tanto se empiezan a desanimar y eventualmente abandonan la plataforma. Este espaciamiento de los pedidos no necesariamente está relacionado con el desempeño de los trabajadores, sino que parece ser una forma generalizada en que funciona el algoritmo, posiblemente para no generar identidad hacia la plataforma que posibilite el surgimiento de colectivos de trabajadores. Parecería ser una estrategia con que la plataforma atomiza a los trabajadores al promover su entrada y salida constante en un contexto donde siempre hay nuevos trabajadores dispuestos a entrar. El proveer de derechos a los trabajadores de plataformas va en contra de esta lógica de descarte y contratación permanente, la plataforma puede hacer esto porque no tiene costos por capacitar trabajadores ni por dejarlos ir. En este sentido, la emergencia de colectivos de trabajadores que busquen el acceso a derechos se

presenta como una respuesta a la precariedad y el riesgo que implican estos trabajos, respuesta que puede ser impulsada por situaciones de coyuntura como la pandemia.

En este punto es interesante pensar en la propuesta de sociedad del riesgo de Ulrich Beck (1992) debido a que destaca la manera en que en la sociedad actual los riesgos provocados por los azares de la vida tienden a individualizarse. Es decir, los riesgos a los que todos estamos expuestos como producto de la organización social, política y económica están desigualmente distribuidos y a pesar de ser riesgos que son consecuencia de un orden social extenso, nos hemos acostumbrado a sentirnos responsables de los mismos únicamente a nivel individual en lo que constituye una despolitización de la vida que hace responsable solamente al individuo de sus condiciones sociales de existencia. Esto va de la mano con el trabajo en plataformas debido a la manera individualizante en que las mismas designan al trabajo, invisibilizando las condiciones estructurales de injusticia que están detrás del mismo y quitándose la responsabilidad sobre los peligros que enfrentan quienes trabajan a través de las plataformas digitales.

1.5 Sociedad del riesgo y pandemia.

Para Ulrich Beck (1992) la sociedad post industrial se puede caracterizar como una sociedad del riesgo. La sociedad actual se distingue de la sociedad industrial de la post guerra en que hoy en día el riesgo es la principal preocupación social mientras que en aquella sociedad evitar la escasez era el eje sobre el que se estructuraba la sociedad. Si bien en la sociedad fordista, típicamente industrial, la distribución de la riqueza era desigual, había una lógica de generar los bienes necesarios para satisfacer las necesidades sociales y evitar la escasez. Hoy en día, en cambio, la principal preocupación es la seguridad, lo que se busca es evitar el desastre. Para Beck, si bien siempre han existido los riesgos, lo que caracteriza a la sociedad actual del riesgo es que hoy en día es la misma humanidad la que produce esos riesgos que, en caso de convertirse en tragedias, son entendidos como consecuencias no deseadas de la acción.

> En pocas palabras, las catástrofes naturales están localizadas, son regulables y atribuibles a las fuerzas de la naturaleza. En contraste, los riesgos manufacturados son antropogenéticos, incalculables y no están constreñidos por límites espaciales y temporales […] En la medida que los riesgos manufacturados se expanden, los gobiernos nacionales, los sistemas de bienestar y las estructuras legales pierden su capacidad de limitar y controlar el peligro. En esencia la carga del riesgo migra de la jurisdicción de las instituciones a la esfera individual de las decisiones personales (Mythen, 2005: 130).

Por riesgos manufacturados se entiende que los riesgos a los que se enfrenta la humanidad son riesgos producidos por las misma acción del ser humano, es decir, son riesgos que podrían ser eliminados mediante un cambio en las prácticas de producción, de manejo de desechos y en general de forma de vida. Sin embargo, estos riesgos se presentan a las personas en lo cotidiano como algo inevitable y permanecer a salvo de los mismos aparece como una responsabilidad individual (Beck, 1992).

En cuanto al mundo laboral, la sociedad del riesgo se relaciona a dos macro procesos sociales: la individualización y la distribución de riesgos, que pasan del empleador al trabajador. La individualización implica que las trayectorias escolares-laborales han dejado de ser previsibles por la falta de estabilidad en el empleo y la velocidad con la que caducan las habilidades adquiridas para el trabajo (Beck, 2000). Hoy en día la gente cambia muchas más veces de empleo que en el pasado. Además, los costos de la capacitación, del pago para la pensión y del pago por incapacidad han pasado de la empresa al trabajador. En la actualidad el trabajador tiene que re capacitarse constantemente para seguir vigente en el mundo laboral y nada asegura que tendrá trabajo por un tiempo prolongado. La competencia es más fuerte que en el pasado así como la movilidad. Igualmente, el peso de la educación es más importante en cuanto a número de años de estudio y la variedad de aptitudes requeridas. Por último, las estructuras colectivas en el mundo laboral van en declive.

La individualización de la vida puede ser entendida como un arma de dos filos. Por un lado, da al individuo más libertad para elegir el tipo de vida que quiere vivir independientemente de constreñimientos familiares, culturales, religiosos o de género. Hoy en día la presión social por llevar un cierto tipo de vida ha disminuido y las personas pueden elegir entre una mayor

cantidad de estilos de vida. Sin embargo, esta individualización también tiende a hacer al individuo responsable por sus fracasos (aun cuando la desigualdad de oportunidades es patente) lo que puede causar desánimo y culpa, pero sobre todo invisibilizar las estructuras económicas y sociales de desigualdad que siguen marcando nuestro destino.

Para Ulrich Beck en la sociedad del riesgo todos los trabajadores están sujetos a la incertidumbre de perder el empleo y no solo los menos capacitados como en el pasado. Sin embargo, se ha criticado a Beck (Mythen, 2005) por no dar cuenta de los procesos de solidaridad y asociación que siguen surgiendo en el ámbito social y por descartar la importancia de la clase social. Si bien Beck sostiene, con razón, que la clase social ha dejado de ser un indicador que aglutine identitariamente a la gente así como en organizaciones formales, no deja de ser cierto que las oportunidades de vida siguen estando signadas por la clase social. Asimismo, el mercado laboral también sigue estando estratificado por grupos sociales de adscripción como el género, la raza, la clase y la nacionalidad. En este sentido, el riesgo al que estamos expuestos sí varía según la clase social pero también según los demás indicadores de adscripción como la raza, el género, la nacionalidad, la orientación sexual, la condición de discapacidad etc. *(ibid)*.

La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto de una manera cruda la manera en que la precariedad laboral es en si misma un riesgo latente porque la cuarentena ha dejado a la gente que trabaja en la informalidad sin ingresos y ha hecho que muchos pierdan su empleo, tanto en el ámbito formal como en el informal (Feix, 2020)[4]. La vulnerabilidad de la salud se cruza con la vulnerabilidad económica. Sin embargo, es interesante pensar en cómo se construyen socialmente los riesgos y en porqué algunos riesgos se exageran y otros se minimizan. Por ejemplo, la delincuencia común mata menos gente que los accidentes automovilísticos, pero la gente le teme más a aquella que a estos. En el caso de la pandemia, se identifican dos riesgos sociales, el del contagio y el de la pérdida económica. Aquí hay que

[4] Según datos de la OIT de abril de 2020 el total de empleos que en México podrían verse afectados por la pandemia de COVID-19 ronda 24 millones lo cual representa el 44% del empleo total del país. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf Fecha de consulta 25 de septiembre de 2021.

preguntarse cómo se construye a los responsables de este riesgo. La enfermedad es un virus que se dio espontáneamente en China y no es "culpa de nadie". El riesgo económico padecido como cruda realidad por quienes no tienen un empleo formal, de alguna manera también se construye como que no es culpa de nadie porque "así es la economía de un país subdesarrollado". Al menos en el imaginario social, la precariedad económica es un riesgo sin agentes directamente responsables a los que se les pueda culpar o llamar a rendir cuentas. Por supuesto que los diferentes estados nacionales implementan planes de recuperación económica pero se brindan más en la lógica de un "apoyo" que de una responsabilidad social común a todos.

La pandemia ha sacado a la luz la fragilidad del empleo y la gran brecha que separa al empleo informal del formal. Sin embargo, incluso entre quienes están en el empleo formal hay diferencias, porque hay quienes han podido seguir realizando su trabajo desde casa mientras que otros, a pesar de estar en la formalidad, han perdido su empleo por dedicarse a labores que no se pueden desempeñar desde el hogar.[5]

El riesgo de la pandemia es percibido como un riesgo mayor que el de la informalidad económica. Este último solo en el contexto de la cuarentena se hace patente pero es un riesgo que en el día a día permanece invisibilizado. Aún no sabemos a cuánto ascenderán las muertes por COVID-19 pero sin duda la precariedad económica que no permite tener acceso a la salud o tiempo para hacer ejercicio ni alimentarse bien es también una amenaza establecida a la salud. Sin embargo, no se la percibe como tal por la mayoría de la gente que la padece.

El tema de los trabajadores de plataformas digitales ha puesto de manifiesto una paradoja. Son trabajadores precarios pero esenciales. Al igual que los inmigrantes ilegales mexicanos que trabajan en el campo en Estados Unidos y fueron declarados trabajadores esenciales, aunque no por eso legalizados, los trabajos de repartición de comida y de transporte

[5] Según un estudio del Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, en América Latina y el Caribe en promedio solamente el 20% de los trabajos se pueden realizar desde el hogar. https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/presscenter/director-s-graph-for-thought/working-at-a-distance--the-availability-of-teleworkable--jobs-an0.html fecha de consulta 27 de septiembre de 2021.

de pasajeros son trabajos que han continuado en la cuarentena pero no por eso se le ha dotado de derechos ni prestaciones.

Parece haber una relación entre individualización y riesgo ya que el trabajo en plataformas digitales, al no contar con estructuras colectivas de protección a los trabajadores, como podrían ser sindicatos, se presenta como una labor en la que el riesgo es asumido de manera individual y por lo tanto las consecuencias (robos y accidentes pero también desprotección social) también son atribuibles al trabajador porque se supone que el mismo "toma la decisión" de cuando trabajar y como hacerlo.

Las plataformas no asumen ningún costo por los robos, accidentes o enfermedades que sus trabajadores puedan sufrir alegando que ellas como empresa no dictan a sus trabajadores como hacer el trabajo ni cuándo realizarlo. En efecto, el tema de la flexibilidad horaria, muy valorado por los trabajadores, es el argumento de las plataformas para negar su carácter de empleador.

2.1-Panorama de la situación y regulación de las plataformas digitales.

2.1.1 Trabajo en plataformas digitales: el debate sobre la autonomía y la subordinación del trabajador.

La expansión del trabajo a través de plataformas digitales puede ser una vía para aumentar la informalidad en el empleo o bien para lo contrario, para ampliar el empleo formal. Esto dependerá de cómo se defina a las plataformas, si como prestadores de servicios o como simples intermediarios tecnológicos. A su vez, la consecuencia de ello será el cómo se entienda la naturaleza de los vínculos sociales entre plataformas y quienes obtienen un ingreso a través de las mismas, si como una relación laboral entre un trabajador subordinado y un empleador o bien

como una relación de colaboración entre un intermediario tecnológico y un trabajador independiente.

En cuanto al estatuto laboral de los trabajadores, los dueños de plataformas como Uber argumentan que los trabajadores tienen un estatuto independiente porque: a) eligen cuántas horas trabajan y en qué momento trabajan, b) pueden trabajar para otras plataformas, c) no hay un lugar de trabajo fijo y d) los trabajadores son los dueños de los medios con los que se realiza el trabajo (CEPAL/OIT, 2019).

Sin embargo, diversos estudios *(ibid)* han puesto en entre dicho la independencia de esta relación laboral argumentando que el trabajo en plataformas digitales presenta algunas características del trabajo subordinado. Entre las mismas se encuentran a) existencia de procesos de selección y a veces de capacitación del personal, b) elementos que identifican a los trabajadores como pertenecientes a una empresa, como mochilas o uniformes, c) el hecho de que la plataforma tiene el poder de decisión sobre el despido injustificado y sin indemnización de los trabajadores, d) el hecho de que la plataforma decide las remuneraciones y el sistema de incentivos y castigos para sus trabajadores, y e) el hecho de que los dueños de la plataforma tienen toda la información personal de sus trabajadores y la información logística producida por la plataforma (número de viajes, duración, zonas de mayor demanda etc.) lo cual le permite coordinar el trabajo (Paredes/Reilly, 2019). En contraposición, los trabajadores no tienen acceso a esta información.

Las plataformas para el transporte de pasajeros como Uber o de repartición de alimentos como Uber Eats y Rappi funcionan mediante un algoritmo que asigna el trabajo de manera fluida con base en la proximidad del trabajador respecto al lugar en el que el cliente solicita el servicio. En teoría el trabajador tiene la libertad de aceptar o rechazar los encargos que le llegan. Sin embargo, se ha documentado (CEPAL-OIT, 2019) que el funcionamiento de este algoritmo no es neutral respecto al comportamiento del trabajador ya que aquellos trabajadores que siempre aceptan viajes o pedidos y que trabajan en horas de alta demanda son recompensados con trabajo

constante, mientras que aquellos que rechazan trabajo seguido o que solo se conectan a la aplicación en horas de baja demanda, se les deja de enviar trabajo. Esto pone en entre dicho la autonomía del trabajador en cuanto a su tiempo de trabajo porque los trabajadores se ven coaccionados para laborar en los momentos que la plataforma más los necesite. Esta es una forma en que la plataforma coordina el trabajo lo cual le resta autonomía al trabajador.

Esta "gerencia algorítmica" presenta cinco características (Mölhmann y Zalmanson, 2017): a) el seguimiento constante del comportamiento de los trabajadores, b) la evaluación constante de su desempeño, c) la implementación automática de decisiones, prescindiendo casi por completo de la intervención humana, d) la interacción de los trabajadores con un sistema en lugar de con personas y e) la poca transparencia que caracteriza a los algoritmos, tanto en su funcionamiento mismo como en sus cambios.

La preponderancia del algoritmo es un factor que facilita la opacidad en las decisiones de la empresa respecto a los trabajadores y hace que los mismos sean sujetos de arbitrariedades que no tienen forma de reclamar con facilidad. Esto sin duda es un factor que pone de manifiesto la manera en que la relación entre plataformas digitales y trabajadores no es una relación de trabajo independiente ya que el algoritmo, controlado por la empresa, dicta comportamientos a los trabajadores (castiga por rechazar pedidos, ofrece ciertos viajes y no el que el repartidor prefiera, evalúa su desempeño) y, evidentemente, los trabajadores no pueden negociar con el algoritmo.

Uno de los principales retos de los trabajadores de plataformas digitales es que se reconozca que la "gerencia algorítmica" que coordina el trabajo no permite la autonomía del trabajador. Si el trabajo no es autónomo sino dirigido, en mayor o menor medida, por la plataforma, estos trabajadores deberían tener acceso a derechos y prestaciones laborales.

El debate en torno al estatuto laboral de los trabajadores de plataformas digitales ha sido amplio alrededor del mundo porque la mayoría de las legislaciones laborales plantean un

esquema binario que clasifica a los trabajadores solo de dos maneras posibles: a) como empleados en relación de dependencia respecto al empleador, con todos los derechos y prestaciones laborales vinculadas a dicho estatus o b) como autoempleados independientes con (o sin) otros esquemas de acceso a la seguridad social (Daugareilh et al., 2019). Sin embargo, la situación de los trabajadores de plataformas digitales ha sido difícil de encuadrar dentro de una de estas dos figuras opuestas, porque presenta características de ambos tipos de relación laboral.

2.1.2 Fallos judiciales respecto al estatus de los trabajadores de plataformas.

Trabajadores de plataformas de diferentes países, han demandado a las empresas para que los reconozcan como empleados en relación de dependencia y por lo tanto les otorguen prestaciones y seguridad social. En algunos casos los fallos han sido a favor de los trabajadores, reconociendo que son empleados subordinados, mientras que en otras ocasiones los jueces han fallado a favor de las plataformas alegando que son trabajadores independientes. Sin embargo, aun cuando han perdido, las plataformas han pagado a los trabajadores para que desistan de seguir con sus demandas como lo hizo Uber[6].

En marzo de 2020 la Corte de Casación de Francia reconoció que un chofer de Uber, que había interpuesto una demanda a la plataforma, era empleado en relación de subordinación porque como trabajador de Uber no podía establecer su propia cartera de clientes ni fijar libremente las tarifas, ni decidir las condiciones en que realiza su trabajo.[7]

En Valencia, en 2019, una sentencia reconoce que existe vínculo laboral entre Deliveroo y un trabajador que demandó a la plataforma. Esto basándose en la figura de primacía de

[6] "Uber pagará en Estados Unidos $20 millones a conductores tras perder demanda", https://www.prensa.com/mundo/Uber-millones-conductores-demanda-laboral_0_5256974343.html, fecha de consulta 5 de abril de 2019.

[7] "Francia: la Justicia sentencia que los conductores de Uber son asalariados en relación de dependencia", https://www.anred.org/2020/03/06/francia-la-justicia-sentencia-que-los-conductores-de-uber-son-asalariados-en-relacion-de-dependencia/, fecha de consulta 21 de marzo de 2020.

derechos, es decir, que independientemente de cómo lo designen las partes, en los hechos hay una relación laboral dados los indicios de dependencia y ajenidad. Por otro lado, en Madrid también en 2019, otra sentencia consideró que existe vínculo laboral entre Deliveroo y un trabajador que demandó a causa de una interpretación innovadora del lugar de trabajo considerando como tal a "todo aquel que pueda ser objeto de geo localización" y como "tiempo de trabajo" "todo aquel en el que la actividad pueda prestarse empleando las TIC" (Bensusán, 2020).

El 11 de septiembre de 2019 la Suprema Corte de California determinó que tendría validez la prueba ABC que estipula que existe relación de dependencia laboral "salvo cuando se pruebe que existe independencia, lo que ocurriría si a) el trabajador está libre de control y dirección, b) si el trabajo está fuera del curso habitual del negocio del contratante o c) si el trabajador lo realiza por su cuenta, encargándose habitualmente de la publicidad, con una cartera propia de usuarios. Solo si todos estos criterios están presentes a la vez se aceptaría que se trata de un tipo de contrato diferente." (*ibid*). Sin embargo, en Noviembre de 2020, en el marco de las elecciones presidenciales de Estados Unidos, en California fue aprobada por votación popular la propuesta 22 que estipula que los trabajadores de plataformas digitales son contratistas independientes y no se les puede considerar empleados de las plataformas. Si bien se aseguran algunos beneficios limitados como pago mínimo por viaje y garantías de no discriminación, los trabajadores no accederán a los derechos laborales de un empleado en relación de dependencia. Uber y otras plataformas como Lyft y Postmates invirtieron alrededor de 200 millones de dólares para promover la propuesta 22 entre el electorado de California.[8] Sin embargo, en agosto de 2021 la Suprema Corte del estado de California declaró inconstitucional la propuesta 22.[9]

[8] Uber, el otro ganador de la elección en California, https://www.elfinanciero.com.mx/tech/uber-el-otro-ganador-de-la-eleccion-en-california fecha de consulta 4 de diciembre de 2020.

[9] Declaran inconstitucional la Proposición 22: un golpe para la ley de economía colaborativa de California, https://www.latimes.com/espanol/california/articulo/2021-08-22/la-proposicion-22-se-declara-inconstitucional fecha de consulta 22 de septiembre de 2021.

En Madrid España, en septiembre de 2020, los magistrados de la Cuarta Sala del Tribunal Supremo determinaron que el trabajador de la plataforma Glovo, Isaac Cuende, tiene una relación laboral con la empresa y no de trabajador autónomo.[10]

En febrero de 2021 el máximo tribunal del Reino Unido falló a favor de los conductores de Uber Yaseen Aslam y James Farrar que desde 2016 habían interpuesto una demanda y determinó que los conductores de Uber son trabajadores y no contratistas independientes por lo que tienen que acceder a todos los derechos de los trabajadores como salario mínimo y vacaciones pagadas.[11]

En lo referente a Latinoamérica, en Brasil un juez determinó que existe relación laboral entre Uber y sus conductores porque: a) el trabajo tiene que ser realizado personalmente por una persona sin posibilidad de intercambiabilidad en el uso de una misma cuenta, b) es un trabajo que se realiza a cambio de un ingreso, incluso Uber ofrece premios a los conductores que cumplen con criterios previamente establecidos, c) hay continuidad en el trabajo, porque Uber mandaba mensajes persuadiendo a los conductores que llevaban un tiempo inactivos para que se conectaran diciendo que de no hacerlo los bloquearía permanentemente de la aplicación y d) subordinación, por la forma en que Uber podía dirigir la forma de prestar el servicio a través de las evaluaciones de los clientes que coaccionan a los conductores bajo la amenaza de ser bloqueados de la aplicación si obtienen malas evaluaciones (*ibid*).

En octubre de 2020 un Juzgado en Concepción, Chile, falló a favor de un repartidor de la plataforma Pedidos Ya que demandó por despido injustificado. La jueza reconoció la existencia de un vínculo laboral porque utilizó el criterio de primacía de la realidad. Argumentó

---

[10] "El repartidor que ganó a Glovo en el Supremo: "La empresa me ofreció dinero para dejarlo antes del primer juicio, pero ni por un millón de euros", https://www.eldiario.es/economia/repartidor-gano-glovo-supremo-empresa-ofrecio-dinero-dejarlo-primer-juicio-millon-euros_128_6241632.html, fecha de consulta, 29 de septiembre de 2020.

[11] "Fallo contra Uber en Reino Unido por derechos laborales básicos para los conductores" https://www.telam.com.ar/notas/202102/545083-uber-fallo-gran-bretana-trabajadores.html, fecha de consulta 30 de marzo de 2020.

que independientemente de cómo lo designe la plataforma, la relación laboral existe en tanto el trabajador tuvo que pasar por un proceso de capacitación, tiene que usar elementos que lo identifican como trabajador de la plataforma y es controlado en su jornada laboral por la plataforma.[12]

Alrededor del mundo los fallos judiciales respecto al carácter de los trabajadores de plataformas han ido en ambos sentidos, en algunos casos se reconoce una relación de subordinación laboral y en otros se considera a la plataforma como un intermediario tecnológico y a quienes obtienen un ingreso mediante las mismas como trabajadores independientes. Los fallos judiciales, dada su heterogeneidad, solo han generado más incertidumbre y debate sobre el tema. Por ello será importante que se legisle para definir al estatuto laboral de los trabajadores de plataformas y salir de la desprotección en que se encuentran dado el vacío legal que prevalece.

2.1.3 Propuestas de regulación e iniciativas legislativas.

Como se ha mencionado, la mayoría de las legislaciones laborales solo reconocen dos figuras de trabajador: autónomo y dependiente. Sin embargo, algunos países han creado una tercer categoría intermedia entre trabajador dependiente y trabajador autónomo. Por ello, encuadrar a los trabajadores de plataformas digitales en una tercer figura intermedia podría ser una opción, aun cuando la misma no ha sido pensada específicamente para este tipo de trabajadores.

En España, existe la figura de "trabajador autónomo dependiente económicamente" (TRADE) que establece que si un trabajador percibe un 75% de sus ingresos de un mismo cliente cae dentro de esta categoría (Rodríguez-Piñero Royo, 2019). Otro país donde existe esta opción

[12] Un Juzgado del Trabajo en Chile reconoció relación laboral entre plataforma tecnológica y repartidor https://www.larepublica.co/globoeconomia/juzgado-del-trabajo-reconoce-relacion-laboral-entre-plataforma-tecnologica-y-repartidor-3070200, fecha de consulta 6 de noviembre de 2020.

es Inglaterra con la figura de “worker” (Mason, 2019). Por otro lado, en Italia existe la figura de trabajador “para-subordinado” (Borelli, 2019). Las tres otorgan derechos limitados a los trabajadores y varían los criterios considerados para encuadrar a los trabajadores en esta categoría. Sin embargo, esto no ha hecho que los trabajadores de plataformas sean encuadrados automáticamente en esta categoría intermedia en estos países. Por ejemplo, en Inglaterra la Corte de Apelaciones determinó en 2018 que los trabajadores de Uber son empleados en relación de subordinación porque la plataforma coordina el trabajo y determina unilateralmente las condiciones en que el mismo se ejerce.

Countouris (2019) sostiene que la opción de la tercer figura intermedia presenta algunas problemáticas que podrían hacerla inadecuada para el caso de los trabajadores de plataformas. Por ejemplo, en el caso de España, la figura de trabajador autónomo dependiente económico (TRADE) ha sido utilizada para encuadrar a trabajadores que en los hechos son subordinados, con lo cual los empleadores se desligan de responsabilidades. Por otro lado, en Italia, se da el caso de que algunos trabajadores subordinados prefieren registrarse como para subordinados con el fin de no pagar la misma cantidad de impuestos que pagarían como subordinados.

En cuanto a experiencias legislativas, en Francia en 2016 se reguló el trabajo en plataformas. Se considera que la plataforma tiene la facultad de determinar las remuneraciones y la organización del trabajo siendo esto compatible con el estatus de trabajador independiente. Sin embargo, prevé algunos derechos, como a la formación, a la salud, a la seguridad social así como el derecho a organizar sindicatos y llevar a cabo acciones colectivas como huelgas sin que por eso puedan ser sujetos a penalidades como desactivaciones (Daugareilh, 2019).

En Italia se pasó el “Acta de Economía Colaborativa” que no es una regulación laboral porque en ningún punto habla de “trabajador”. El artículo 4 sostiene que la plataforma debe tener una política por escrito sujeta a la aprobación de la Autoridad de Competencia que incluya los términos y condiciones entre la plataforma y sus usuarios. En los términos y condiciones de la

plataforma la misma no puede: a) cargar al usuario-operador (al trabajador) con obligaciones exclusivas, b) permitir el control en la ejecución de su tareas, c) determinar cuotas obligatorias para todos los usuarios, d) permitir la exclusión del usuario-operador (trabajador) de la plataforma o penalizarlo sin motivos serios.. h) prohibir al usuario operador (trabajador) criticar a la plataforma (Cavallini, 2018).

También en Italia, se promulgó la Carta de los Derechos Universales de la Municipalidad de Bologna que establece un pago mínimo por hora efectivo siempre y cuando el trabajador tome mínimo un pedido por hora así, como una compensación cuando el trabajo se haga de noche, en fin de semana o con condiciones climatológicas adversas (Bensusán, 2020).

Asimismo, se han presentado iniciativas de ley para regular el trabajo en plataformas que aunque no hayan sido aprobadas vale la pena mencionar algunos aspectos. Por ejemplo, una iniciativa de ley presentada en Colombia reconoce el pago por jornada pasiva, aunque con una menor remuneración, mientras que una iniciativa presentada en Perú contempla una jornada laboral máxima de 48 horas semanales y 12 horas diarias) *(ibid*).

Sundarajan (2017) propone que los actores involucrados en los servicios a través de plataformas (las plataformas mismas, trabajadores y usuarios) se auto regulen con base en la mutua confianza de todos los participantes y que el Estado y organizaciones de la sociedad civil certifiquen el buen funcionamiento de las plataformas, esto sin anular las regulaciones tradicionales que tiene que hacer el Estado. Asimismo, plantea que los derechos adquiridos sean portados por el trabajador cuando pase de una plataforma a otra, así como desligar el acceso a la protección social de la situación de empleo. En esto coincide con la propuesta de Countouris (2019) de relación laboral universal, que plantea que el acceso a derechos laborales sea independiente del estatuto laboral del trabajador. Esto es relevante para Latinoamérica, donde el acceso a la protección social está ligado al estatuto de trabajador subordinado. Por su parte, la OIT (2019) propone promover las capacidades de las personas, el fortalecimiento de las

instituciones laborales y programas que incentiven el trabajo decente. Se plantea la necesidad de una gobernanza laboral global para las plataformas.

Tras hacer una revisión de propuestas de ley de diferentes países y demandas presentadas por diferentes actores para regular el trabajo en plataformas alrededor del mundo, (actores como sindicatos europeos y grupos de trabajadores organizados) Goldín (2019) hace un recuento exhaustivo de 21 derechos que podrían otorgárseles a los trabajadores de plataformas digitales:

a) Salario mínimo

b) Limitación de la jornada de trabajo y reconocimiento de la jornada pasiva

c) Aseguramiento de un número mínimo de horas garantizadas y previsibles

d) Descansos durante la jornada, diario, semanal, anual

e) Seguro obligatorio de riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y responsabilidad civil hacia terceros

f) Higiene y seguridad en el trabajo

g) Obligación de proveer implementos de seguridad

h) Cobertura de salud.

i) Deber de información.

j) Acceso a derechos fundamentales y personalísimos (libertad sindical, negociación colectiva, no discriminación prevención del trabajo forzado).

k) Compensación de gastos por instrumentos aportados por el trabajador y seguro por riesgos de los elementos incorporados al trabajo.

l) Reconocimiento de la reputación digital como capital privado y portable.

m) Procedimiento de solución de conflictos independiente y seguro.

n) Formación profesional.

o) Protección contra el despido y revisión de las decisiones de desactivación.

p) Derecho del trabajador a la desconexión. Compatibilidad del trabajo y vida familiar.

q) Protección de datos.

r) Garantía laboral universal.

s) Derechos de seguridad social.

t) Derechos de libertad sindical y acción colectiva (el Convenio 87 de la OIT dice que los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos aunque sean autónomos lo que entre en contradicción con algunas legislaciones nacionales que estipulan que los trabajadores autónomos no tienen ese derecho).

Bensusán (2020) destaca que en general hay cuatro opciones para la protección al trabajo en plataformas digitales. a) el reconocimiento de una serie de derechos y obligaciones para estos trabajadores sin especificar si se trata de una relación de trabajo dependiente o si es trabajo autónomo, b) encuadrar a los trabajadores de plataformas en una tercera categoría intermedia en los países donde la misma existe y crearla en aquellos donde no, c) dejar la decisión en manos de los jueces para que determinen qué tipo de relación laboral es y d) que se legisle para que estos trabajadores sean reconocidos como dependientes o autónomos.

2.2 -Acción colectiva de trabajadores.

2.2.1 Organización de trabajadores precarizados: ámbito institucional, sindicatos y mercado de trabajo.

La expansión del trabajo precario sin estructuras colectivas de representación y defensa de los trabajadores, como son los sindicatos, plantea la interrogante sobre qué factores influyen para que las personas en trabajos precarizados se organicen para mejorar sus condiciones de trabajo. Simms et al. (2018), en un análisis de diferentes estudios sobre la organización de jóvenes por derechos en trabajos precarizados de distintas ramas de actividad en Francia, Alemania, Reino Unido y Estados Unidos, encuentran tres factores clave. En primer lugar el contexto institucional, en segundo lugar el mercado laboral y por último el nivel de apoyo sindical.

El contexto institucional es importante en tanto las estructuras de negociación existentes pueden ser tomadas como punto de partida para extenderlas hacia trabajadores precarizados. Por ejemplo, el Sindicato de Difusión, Entretenimiento, Cinematografía y Técnicos del Reino Unido logró extender el contrato colectivo de la franquicia de Londres de los Picturehouse Cinemas hacia otras franquicias de la cadena (Simms, Holgarte & Hodder, 2017). En segundo lugar, las características del mercado laboral son importantes ya que un mercado laboral que provee posibilidades realistas de encontrar trabajo en caso de perder el que se tiene, facilitará que los trabajadores se organicen para luchar por derechos porque experimentan un menor riesgo de quedar desempleados por un largo periodo en caso de que la empresa los despida por organizarse. Thiel y Eversberg (2015) encontraron, para el caso de la industria automotriz alemana, que los cambios demográficos, la migración interna y el boom manufacturero hizo que los trabajadores dejaran de percibir su trabajo como su única opción, porque aun en un contexto en que la precariedad se encuentra extendida, la mano de obra no abunda. Esto ocasionó que se organizaran para buscar mejorar sus condiciones laborales -sin temor a quedar desempleados por mucho tiempo- y después buscaron apoyo del sindicato para formar un consejo de trabajadores.

Por último, el apoyo sindical es importante para proveer de espacios de convivencia para que los trabajadores se conozcan y se genere una identidad ocupacional que facilite organizar actividades de protesta y demandas. Los estudios analizados por Simms et al. (2018) han encontrado que esta estrategia resulta útil cuando se organiza a los trabajadores de una región o un sector de actividad más que cuando se hace empresa por empresa. El generar una identidad ocupacional es especialmente importante en aquellos trabajos precarizados que se caracterizan por una alta rotación laboral así como en aquellos en que los trabajadores conviven poco entre sí.

Sin embargo, los factores arriba mencionados, que facilitan la organización de los trabajadores y que pueden llevarlos a buscar apoyo de sindicatos establecidos o formar su propio sindicato, son factores más presentes en países ricos que cuentan con una tradición de

organización sindical, conciencia sobre derechos laborales e instituciones consolidadas en la defensa del trabajo. No obstante, aun en países como los de Latinoamérica o África, se han documentado formas de resistencia aun cuando el contexto institucional, el mercado de trabajo o el apoyo sindical son factores que contribuyen poco a la organización de los trabajadores en busca de sus derechos.

Estas formas de agencia y resistencia informales en trabajos precarios han sido documentadas para todo tipo de trabajos como los *call centers* (Ben P & Taylor P, 2000), los trabajadores migrantes temporales (Rogaly, 2009) e incluso trabajadores de plataformas digitales en línea (Anwar & Graham, 2020). El hecho de carecer de protección institucional no impide que surjan estrategias de resistencia que pueden oscilar entre acciones meramente individuales y poco confrontativas y acciones confrontativas y colectivas. Anwar & Graham (2020) documentan para varios países africanos la forma en que los trabajadores de plataformas digitales en línea pueden negociar sus tarifas de cobro según sus habilidades y reputación en la plataforma sin tener que conformarse con la paga ofrecida. Esto es una acción poco confrontativa que implica una mejora en sus ingresos. Sin embargo, también documentan la manera en que algunos trabajadores de plataformas digitales pueden pagar a falsos clientes para que les pongan buenas evaluaciones y así tener más oportunidades de acceder a trabajos. Asimismo, explican la manera en que los grupos de Facebook que crean trabajadores de la plataforma Up Work de diferentes ciudades son herramientas que dotan a los trabajadores de información útil sobre cómo conseguir que les asignen trabajos y mejores tarifas así como información sobre qué clientes pagan a tiempo y cuales no.

Respecto a la organización de trabajadores de plataformas digitales, Vandaele (2018) ha documentado las posibilidades de que los sindicatos y actores alternativos representen a los colectivos de trabajadores de plataformas. Si bien el carácter de trabajador independiente que es asignado a los trabajadores de plataformas hace que los sindicatos no puedan afiliarlos, Vandaele sostiene que algunos sindicatos apoyan a los trabajadores de plataformas por razones ideológicas

y por su postura contraria al modelo de relaciones laborales de las plataformas digitales que amenaza la relación de empleo estándar.

Asimismo, otros estudios (Abdelnour y Bernard, 2019) han señalado que la organización es más fácil que aparezca entre trabajadores que hacen tareas en el espacio urbano físico -como los repartidores- que entre trabajadores que realizan sus actividades solo a través de internet. Para el caso de países europeos, estos estudios han señalado que los sindicatos no suelen ser los principales actores que organizan a los trabajadores de plataformas, sino que la organización parte principalmente de colectivos de trabajadores sin filiación institucional y los sindicatos pueden hacer presencia o apoyar de alguna manera sin ser los principales promotores de la organización.

Borghi et al. (2021) al comparar las relaciones entre colectivos de trabajadores de plataformas digitales y sindicatos en Italia y Francia, encontraron una forma común de enmarcar el problema de la falta de derechos laborales en el trabajo en plataformas entre los activistas -tanto de sindicatos como de colectivos de trabajadores independientes- de ambos países al denominarla como "uberización" de la economía. El trabajo en plataformas es visto como una tendencia hacia la desaparición de los vínculos laborales y las responsabilidades del empleador a nivel discursivo. Sin embargo, a nivel de las acciones, el contexto local de cada uno de estos dos países marca diferencias. Por ejemplo, la manera de reclutar y organizar trabajadores varia dependiendo de la distribución espacial de los trabajadores y la presencia de otras organizaciones.

Asimismo, Borghi et al. encontraron diferencias en las maneras en que los sindicatos de ambos países se relacionan con los trabajadores de plataformas. Los sindicatos franceses -como el CFDT (Confederation Française Démocratique du Travail)- combinaron la creación de nuevas secciones del sindicato con la inclusión de colectivos preexistentes y el apoyo a grupos independientes. En Italia, en cambio, los sindicatos se limitaron a crear nuevas secciones sindicales sin hacer alianzas con otros grupos de trabajadores o colectivos preexistentes,

estableciendo relaciones con aquellos trabajadores que podían ejercer liderazgo en el sindicato o aquellos interesados en sindicalizarse.

Por último, este estudio encontró que los trabajadores de plataformas a nivel discursivo establecen un vínculo entre su situación como trabajadores de plataformas precarizados y la situación de otros trabajadores precarizados y buscan hacer un frente común con personas que luchan por otras causas como los colectivos de lucha contra la gentrificación de las ciudades, colectivos feministas o trabajadores precarizados como migrantes o trabajadores de limpieza doméstica. Por otro lado, los representantes sindicales en ambos países tienden más vincular la situación de los trabajadores de plataformas con la del trabajo subordinado en relación de dependencia y sostienen que hay que movilizarse para que el modelo precarizador del trabajo en plataformas no se extienda a trabajos que actualmente cuentan con derechos, para que no se segmenten los colectivos de trabajadores y para extender las protecciones sociales.

2.2.2 Casos de acción colectiva de protesta y resistencia de trabajadores de plataformas digitales.

La acción colectiva de trabajadores de plataformas digitales o jornaleros digitales presenta características particulares que pueden hacer difícil su surgimiento pero también presenta oportunidades. Entre las dificultades se encuentra la atomización espacial de los trabajadores, es decir, el carecer de un lugar de trabajo donde se encuentren cotidianamente y convivan por el tiempo de duración de la jornada laboral. Asimismo, está el tema de la flexibilidad horaria, que hace que algunos no se auto perciban como trabajadores en relación de dependencia por la supuesta libertad que tienen para decidir cuándo trabajar y cuándo no. También, el hecho de que el trabajo en plataformas digitales paga relativamente bien en comparación con otros trabajos disponibles para muchos de los que se emplean en éstas, por lo cual puede haber cierta conformidad, esto va de la mano con el temor a que una regulación termine con la flexibilidad horaria. Por último, pero también con mucho peso, está el hecho de

que las empresas desconectan (despiden) de la plataforma a los trabajadores que se organizan políticamente y estos, al carecer de reconocimiento como trabajadores, poco pueden hacer para reclamar un despido injustificado. Este último factor es especialmente importante si se toma en cuenta que el trabajo en plataformas digitales, dada su baja barrera de entrada, es realizado en muchos países principalmente por inmigrantes que salieron de su país de origen ante la falta de oportunidades (Ottaviano, et.al 2020).

Sin embargo, estos factores no han impedido el surgimiento de organizaciones de trabajadores de plataformas digitales que luchan por sus derechos, así como formas de resistencia no organizada hacia las condiciones de la plataforma (Domínguez, 2020). Entre los factores que facilitan la organización de los trabajadores está el internet, que se ha convertido en una herramienta importante para la organización local e internacional. Asimismo, la presencia global de las plataformas, con su mismo modelo de negocios en todos los países en los que operan, también facilita que los trabajadores de plataformas aprendan de experiencias organizativas de trabajadores de otros países, lo cual es importante aun cuando las leyes y gobiernos sean diferentes.

Si el futuro del trabajo va a estar cada vez más ligado a las plataformas digitales se deben buscar mecanismos para que no sean opciones laborales desprovistas de derechos.

Por un lado, se han documentado formas de resistencia digital a la "gerencia algorítmica". En China los conductores de Didi utilizan una aplicación bot que hace que cuando rechacen un viaje no quede registro de ello en la plataforma con lo cual no son sancionados. Igualmente, hay otra aplicación para obtener la tarifa más alta aun cuando sea una hora de baja demanda (Chen, 2018).

Por otro lado, para el caso de Cali en Colombia, se documentó (Paredes/Reilly, 2019) que los conductores de Uber crearon un grupo de WhatsApp para conseguir más trabajo en horas de baja demanda y aceptar pagos en efectivo por afuera de la plataforma, para ser admitidos en

este grupo deben pagar una cuota mensual. A su vez, hay otro grupo de WhatsApp para clientes en el que participan porteros o vigilantes de hoteles y lugares de entretenimiento que piden viajes al grupo de conductores. Estos porteros o vigilantes funcionan como intermediarios entre los conductores y los clientes y reciben una comisión por cada viaje. Esta es una forma de organización en que los trabajadores se juntan a partir de la plataforma pero obtienen ingresos por fuera de la misma. Estas acciones se pueden entender como formas de resistencia que no confrontan a la plataforma ni buscan cambiar la relación laboral ni mejorar las condiciones del trabajo en plataformas digitales.

La movilización por derechos laborales tendría que ser un proceso social de toma de conciencia y acción por parte de los trabajadores para llevar a cabo acciones de protesta contra la plataforma para que cambie sus prácticas y les permita mayor poder de decisión en todos los aspectos en los que no tienen voz. Sin embargo, esto se relaciona con la manera en que los trabajadores conciben su trabajo, por lo tanto una primera cuestión es saber en qué medida los jornaleros digitales consideran su labor mediante plataformas como un empleo (con los derechos y prestaciones que deben estar asociados a dicho estatus) o si lo consideran más bien como una actividad que les proporciona un ingreso suplementario. Esto va de la mano con la manera en que los trabajadores ven a las plataformas, si las ven como un empleador o simplemente como un intermediario que les da acceso a clientes y que por lo tanto no tiene por qué darles derechos y prestaciones.

Los jornaleros digitales pueden crear grupos para los colegas de su misma plataforma y ciudad de manera relativamente fácil mediante redes sociales como Facebook, Twitter o Whats App. Sin embargo, esto requiere que la información sobre la existencia de dichos grupos corra de boca en boca entre los trabajadores o bien que estos (cada uno por su lado) busquen en internet si hay grupos de trabajadores de su ciudad y plataforma. Aunque este no es el mayor obstáculo, el problema principal es que la gente que está en el grupo es gente que en su mayoría no se conoce en persona, por lo que en el caso de que se organice una acción de protesta es difícil saber quien participó de dicha acción y quien no, lo cual hace que nadie se haga responsable cuando una

acción no tenga el resultado buscado (Campbell, 2016). Harry Campbell[13], un conductor de Uber y Lyft que ha creado un blog para compartir sus experiencias en lo referente a organizar a los trabajadores de plataformas, sostiene que una estrategia que le ha funcionado ha sido establecer contacto con reporteros mediante Twitter y una vez que el reportero lo ubica, después de algunas interacciones, escribirle un mail para que haga un reportaje sobre sus condiciones de trabajo y acciones.

Ya han surgido colectivos de trabajadores de plataformas digitales organizados para exigir sus derechos. En Barcelona, España, surgió la Plataforma Riders X Derechos que es un colectivo de los trabajadores de la plataforma de repartición de alimentos Deliveroo. También en España está la Asociación Española de Riders Mensajeros (Asoriders), así como Riders Union Bologna, Deliverance Milano y Deliverance Project en Italia. Se organizan a través de internet y hacen asambleas y acciones de fuerza como marchas y desconexión de la plataforma en horas de alta demanda. Riders Union Bologna participó en la elaboración de la "Carta de Derechos Fundamentales en el contexto del trabajo digital urbano" que fue producto de una convocatoria del gobierno local a diferentes actores sociales (Domínguez, 2019).

Los trabajadores de plataformas son reticentes a formar sindicatos o confiar en los ya existentes por la mala imagen de los mismos. No obstante, hay ejemplos de colaboración entre sindicatos y trabajadores de plataformas, como la colaboración entre Riders Union Bologna y el sindicato Adl-Cobas en Italia o sindicatos de trabajadores de plataformas, como Riders Union FNV en Países Bajos creado por trabajadores la plataforma Deliveroo de ese país. Asimismo, existen ejemplos de acuerdos firmados entre sindicatos y empresas que trabajan mediante plataformas. En Dinamarca una plataforma que ofrece servicios de limpieza a domicilio firmó un acuerdo con el sindicato 3F con lo que quienes trabajen a través de dicha plataforma pasan a ser trabajadores en relación de dependencia después de 100 horas de trabajo, pero existe la opción para los trabajadores de continuar como autónomos si así lo desean *(ibid)*.

[13] https://theridesharegeguy.com/about-the-rideshare-guy/ Consultado el 6 de Julio de 2019.

Igualmente, han surgido plataformas cooperativas o bien plataformas para que los trabajadores de una plataforma de trabajo se organicen. Este es el caso de los trabajadores de la plataforma de Amazon "Mechanical Turk" denominados "turkers". Mechanical Turk es una plataforma que enlaza a solicitantes de tareas simples con trabajadores dispuestos a realizarlas a cambio de una remuneración. Sin embargo, los solicitantes establecen las remuneraciones de manera unilateral y no hay ningún derecho o prestación para los trabajadores. Estos problemas llevaron a que investigadores de la Universidad de Stanford y de la Universidad de San Diego desarrollaran dos plataformas para darles voz a los trabajadores de Mechanical Turk. Una de ellas es Dynamo.

> Dynamo, una plataforma en línea en la que los "turkers" pueden compartir sus experiencias y votar por estrategias de activismo, posibilitó que los trabajadores de la plataforma, espacialmente dispersos alrededor del mundo, escribieran una carta colectiva al director de Amazon, Jeff Bezos. La carta humaniza a los "turkers" subvirtiendo la deshumanización de los trabajadores de plataformas que se da través de un amplio rango de tácticas como adscribir las identidades de los trabajadores exclusivamente a través de un código alfa-numérico o negarles el estatus de empleados y con ello negarles derechos laborales (Ettlinger, 2018: 8).

Ante el declive de los sindicatos tradicionales, las plataformas de trabajadores pueden ser una opción para que los mismos organicen acciones colectivas y negocien mejores condiciones laborales. El reto consiste en que las plataformas de trabajadores no sean infiltradas por los dueños de las plataformas de trabajo, por lo que es necesaria una verdadera autonomía y democracia en el manejo de dichas plataformas de trabajadores. Además, es necesario que los trabajadores establezcan alianzas con especialistas en desarrollo y mantenimiento de software por lo que estos especialistas se presentan como potenciales aliados importantes para los trabajadores de plataformas digitales. El hecho de que incluso trabajadores de plataformas digitales de teletrabajo, que están esparcidos alrededor del mundo, hayan podido organizarse, es alentador si pensamos en la organización de trabajadores de plataformas de tareas de ejecución local, dado que estos últimos sí tienen la posibilidad de juntarse en el espacio urbano y coordinar acciones directas como marchas y paros.

La acción colectiva de los trabajadores y las alianzas que forjen con sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y partidos políticos serán importantes en la presencia del tema en el debate público, lo cual influye en la legitimidad social de sus demandas y en el involucramiento que el Estado pueda tener.

Un punto fundamental en la acción colectiva de los trabajadores de plataformas digitales de tareas de ejecución local es la cooperación internacional. Las plataformas al tener presencia en muchos países van causando el mismo fenómeno de precarización en todos los lugares a los que entran a operar. Si bien las características sociales y económicas de cada región y país del mundo son diferentes, y en parte de ello depende el surgimiento y éxito de las movilizaciones, sin duda el hecho de que existan trabajadores de plataformas en la misma situación de precariedad en muchos países plantea cuestiones interesantes en cuanto a cooperación internacional entre trabajadores y colectivos de trabajadores, lo cual se ve facilitado por el uso de internet y redes sociales.

Capítulo 2 - Perspectiva teórica y metodológica.

1- Elementos de la investigación.

Una vez expuestas las características y los debates que se han suscitado en torno al trabajo en plataformas digitales, a continuación se presentan los elementos formales con los que se analizará el objeto de estudio.

1.1 Pregunta general de investigación.

¿De qué manera la cultura de derechos laborales y el contexto político, económico y social, inciden en la acción colectiva, la construcción de alianzas transnacionales y con otros actores para generar procesos de intermediación y/o representación en la búsqueda de la protección al trabajo en plataformas digitales en México y Argentina?

1.2 Pregunta particular.

¿De qué manera la acción colectiva de los trabajadores, las alianzas y redes transnacionales que construyen, así como las alianzas con otros actores sociales como ONG's y legisladores interesados en el tema, ayudarán a posicionar la precariedad del trabajo en plataformas digitales como un tema de interés público que tiene que ser debatido para avanzar hacia la regularización de esta relación laboral?

1.3 Objetivo.

El objetivo de la investigación es explicar el proceso mediante el cual surge la acción colectiva de los trabajadores y cómo los resultados de las alianzas que los mismos construyen a nivel nacional, transnacional y con otros actores sirven para posicionar el tema de la precariedad del trabajo en plataformas digitales en la agenda pública. Si bien se habla de países por los

factores estructurales, la investigación se limita empíricamente a la Ciudad de México y a la ciudad de Buenos Aires.

1.4 Hipótesis general.

El posicionamiento en las agendas públicas de la necesidad de combatir la precariedad del trabajo en plataformas digitales será producto de las acciones que lleven a cabo los trabajadores organizados en las que las alianzas transnacionales con otros actores como ONG's jugarán un papel importante para atraer atención mediática y pública, ejerciendo presión para regular dicha relación laboral. Asimismo, la cultura de asociación y de derechos jugará un papel importante en el alcance y visibilidad de las acciones de protesta y en la presión a los gobiernos. Esta cultura de derechos y de asociación está influida por la variedad de capitalismo de cada país que influye en la coalición social dominante, es decir, la medida en que sindicatos y trabajadores tienen o no tienen fuerza y autonomía frente al Estado.

Por último, será importante la orientación ideológica de los gobiernos que pueden ser más o menos permeables a los reclamos y presiones de la acción colectiva de los trabajadores y por lo tanto eso influirá en la estructura de oportunidades políticas para que el tema del trabajo en plataformas digitales sea posicionado públicamente y eventualmente debatido por el poder legislativo.

1.5 Hipótesis particular.

De acuerdo a esta hipótesis, se espera que en Argentina la presión de los trabajadores y sindicatos para lograr la protección del trabajo en plataformas digitales y vencer las resistencias de las plataformas sea mayor que en México, mientras en este país la intervención estatal tendrá mayor peso.

Estas hipótesis se fundamentan en la imbricación de las teorías que se presentarán sobre variedades de corporativismo y capitalismos, de donde se derivan las estructuras de oportunidades políticas, los recursos de poder de los diferentes actores involucrados, junto a la teoría de movimientos sociales, así como en las evidencias empíricas sobre los países seleccionados con base en este marco de análisis.

Como se expone en el marco teórico, históricamente el sindicalismo en Argentina, al haber gozado de mayor autonomía frente al gobierno y haber tenido recursos de poder bajo su control, tiene una mayor capacidad de acción colectiva (no exenta de problemas) que se materializa en una mayor exigencia y conciencia de derechos laborales y cultura de asociación entre los trabajadores. En México, en cambio, al haber estado siempre sometidos al gobierno o a los empleadores (sobre todo en las tres últimas décadas), los sindicatos se han forjado una imagen de corrupción e ineficacia en la defensa de los trabajadores que ha hecho que la acción colectiva, así como la exigencia y la cultura de derechos laborales, sea incipiente.

En cuanto a los actores estatales, se prevé encontrar en ambos contextos acciones tendientes a formalizar la relación laboral y reconocer derechos (aun cuando puede variar cómo, qué tipo de derechos se reconoce y qué trabajadores se benefician, etc). Sin embargo, se espera que en Argentina haya una mayor presión desde "abajo" con trabajadores organizados con representación formal sindical y desde "arriba" con agentes del Estado activos en la búsqueda de la regulación. En cambio, se prevé que en México la organización de los trabajadores sea menos fuerte y producto de influencias y alianzas externas antes que de una cultura propia de derechos y por lo tanto más dependiente de intermediaciones de actores no laborales como ONG's. Sin embargo, se considera que el Estado, a través de sus diferentes poderes (Ejecutivo y Legislativo, principalmente), asumirá un papel protagónico para formalizar la relación laboral, debido al contexto de fuerte activismo legislativo a favor de la protección de los grupos más vulnerables. Aunque las plataformas digitales de trabajo se resistan y emprendan acciones en busca de evitar ser designadas como empleadoras, se espera que éstas puedan ser contrarrestadas en ambos

países por el interés gubernamental de evitar la expansión de la informalidad laboral provenientes de estas fuentes de ocupación y aumentar la captación fiscal.

1.6 Metodología.

1.6.1 Justificación de la selección de casos.

Se analiza el fenómeno de la acción colectiva de trabajadores de plataformas digitales en México y Argentina. Ambos países comparten algunas características comunes como poseer altos niveles de informalidad en el empleo, haber transitado de una economía basada en la producción de materias primas a una de servicios y haber adoptado políticas neoliberales en la década de los noventa del siglo XX (lo cual implicó privatización de empresas estatales). También comparten legados políticos autoritarios- corporativos que evolucionaron en diferentes contextos económicos y políticos. En la mayor parte del período de estudio – 2014/ 2020- ambos países tuvieron gobiernos neoliberales (bajo la presidencia de Mauricio Macri en Argentina y Enrique Peña Nieto en México). Por el contrario, los gobiernos nacionales actualmente se reivindican contrarios al neoliberalismo, por lo que se ubican más hacia la izquierda que sus antecesores en el espectro político y, aunque bajo diferentes restricciones económicas, buscan mejorar los salarios, ampliar el mercado interno y dar formalidad al empleo. Las plataformas digitales buscan en ambos contextos eludir su responsabilidad como empleadoras.

Por otro lado, México y Argentina presentan algunas diferencias, como un arreglo institucional diferente (a causa de factores históricos) en que los sindicatos tienen mayor poder de negociación ante el Estado y el capital en Argentina que en México. Esto aumenta la percepción de oportunidades para la organización por derechos laborales en el caso argentino. Lo mismo es producto de una mayor conciencia sobre la importancia de los derechos laborales y la formalidad en el empleo en Argentina que en México, lo cual se traduce en más acciones de lucha por derechos entre los trabajadores argentinos que entre los mexicanos.

Otra diferencia entre ambos países, ya mencionada, es la mayor duración de los gobiernos neoliberales en México que gobernaron el país de 1988 a 2018 y orientaron la economía hacia el capitalismo internacional de subcontratación. Por otro lado, si bien Argentina también tuvo gobiernos neoliberales durante la década de los noventa del siglo pasado, los mismos se vieron interrumpidos con la llegada de los gobiernos de los Kirchner durante los primeros tres lustros del presente siglo, lo cual generó una menor erosión del poder de los trabajadores en Argentina que en México y un fortalecimiento de los derechos laborales. Por su parte, las diferencias en los sistemas políticos y en los diseños institucionales – al igual que las de los contextos económicos- hicieron que los legados corporativos en ambos países evolucionaran y funcionaran de manera diferente. Estas diferencias crearon estructuras de oportunidades diferentes para la acción colectiva y la intervención estatal que suponemos que incidirán en la regulación del trabajo en plataformas, es decir, de un contingente de trabajadores que se expande rápidamente en la nueva economía.

Por último, la acción colectiva de los trabajadores de plataformas se presenta ya en ambos contextos pero con diferencias en el momento de su surgimiento y en sus características. En Argentina surgió el primer sindicato de trabajadores de plataformas de Latinoamérica por lo que el mismo ha sido referente de los esfuerzos organizacionales de trabajadores de plataformas de otros países. En México, en cambio, hay un intento de sindicato con poca legitimidad y aunque existen esfuerzos para constituir un sindicato, la desconfianza hacia los mismos ha hecho que los colectivos organizados se demoren más en buscar la vía sindical o incluso lograr conformarla. Por el momento existe un colectivo aliado con ONG's en busca de dar visibilidad al tema de la precariedad del trabajo en plataformas mediante foros de discusión con diferentes personalidades, como legisladores y activistas, al igual que mediante presencia en medios de comunicación.

1.6.2 Process tracing.

Se utiliza una estrategia de process tracing, o rastreo de procesos, para explicar el fenómeno estudiado. El process tracing es una herramienta metodológica que busca explicar la causalidad, es decir, la manera en que unas determinadas variables X causan un determinado resultado en la variante Y que se busca explicar.

"El process tracing como un método distintivo de investigación implica "intentos de identificar el proceso causal que interviene -la cadena causal y el mecanismo causal- entre una variable (o variables independientes) y el resultado de la variable dependiente" (George & Benett, 2005, 206-207, citado en Beach y Pedersen, 2010: 3).

La variable dependiente que se busca explicar es cómo se constituyen y qué acciones y alianzas generan los grupos y actores que presionan para proteger el trabajo en plataformas digitales. Las variables de contexto que influyen en esta variable son el tipo de capitalismo de cada país que influye en la cultura de derechos laborales, así como otra variable, más coyuntural, es la orientación ideológica del gobierno. De este modo, para explicar la variable dependiente se toman en cuenta factores históricos, como la cultura de derechos laborales dada por el tipo de capitalismo, pero también factores coyunturales como la orientación ideológica del gobierno en turno. En este sentido, se concibe que los actores que presionan para proteger el trabajo en plataformas digitales vienen "desde arriba" con gobiernos nacionales preocupados por proteger el trabajo en plataformas y "desde abajo" con trabajadores organizados en la exigencia de derechos.

El mecanismo causal supone que las acciones de todo tipo que ejerzan los trabajadores en busca de sus derechos laborales (marchas, paros, demandas ante autoridades laborales estatales etc.) por un lado, y las acciones que lleven a cabo actores estatales (iniciativas de ley para regular el trabajo, fallos judiciales etc.) por el otro, posicionarán públicamente el tema de la precariedad del trabajo en plataformas digitales y contribuirán a que se regule para dotarlo de derechos. Asimismo, también se toman en cuenta las acciones de las plataformas digitales tendientes a evitar la regulación.

Se busca explicar cuál de estas variables tiene más influencia sobre la variable dependiente y, como se vio en la hipótesis, se considera que en Argentina las variables históricas del tipo de capitalismo, fuerza de los sindicatos y cultura de derechos laborales tendrán más peso en la presión para proteger el trabajo en plataformas digitales. En cambio, en México estos factores no tendrán tanta fuerza pero sí habrá presión desde los actores estatales, principalmente los poderes ejecutivo y legislativo.

1.6.3 Estrategia.

Se utilizará una estrategia *"most similar"*. En la misma, el estudio de un caso se analiza tomando en cuenta dos observables que presenten características similares pero cuyos resultados difieren.

En este diseño se buscan similitudes y diferencias a nivel de los sistemas y se busca que el número de similitudes sistémicas sea el mayor posible, mientras que el número de sus diferencias sea reducido y funcionen como variables explicativas. "Las características comunes sistémicas son concebidas como "controladas para" mientras que las diferencias intersistémicas son vistas como variables explicativas. El número de características comunes buscado es máximo y el número de características diferentes que se busca es mínimo" (Przeworski, 1971: 33).

En este sentido, se parte de que México y Argentina comparten algunas variables a nivel país que los hacen similares, por tratarse de países latinoamericanos con ciertos rasgos históricos, culturales y económicos compartidos. Sin embargo, también hay factores no comunes que pueden explicar las particularidades de cada país en cuanto a la organización de los trabajadores y las acciones estatales relativas a la protección del trabajo en plataformas digitales. Entre las mismas podemos identificar, como ya se mencionó líneas arriba, las diferentes variedades de

capitalismo de México y Argentina así como los sistemas políticos, sistemas de relaciones laborales y culturas de derechos.

Esto nos permite entender la manera en que operan (y difieren) los recursos de poder de los actores involucrados (trabajadores y plataformas) en los dos países, así como las diferencias en la acción colectiva de los trabajadores pensadas a la luz de las teorías de movimientos sociales.

1.6.4 Técnicas de recolección de datos.

Para la recopilación de datos, se recurrió a una triangulación de herramientas mediante la aplicación de tres técnicas: búsquedas hemerográficas, entrevistas semi-estructuradas y análisis de datos de dos encuestas a repartidores. Asimismo, se fue testigo de alrededor de diez reuniones virtuales vía Zoom entre grupos de repartidores de plataformas digitales de varios países. La triangulación de técnicas permite dar fortaleza a la investigación porque se pueden comparar distintas fuentes de datos:

> Dentro del marco de una investigación cualitativa, la triangulación comprende el uso de varias estrategias al estudiar un mismo fenómeno, por ejemplo, el uso de varios métodos (entrevistas individuales, grupos focales o talleres investigativos). Al hacer esto, se cree que las debilidades de cada estrategia en particular no se sobreponen con las de las otras y que en cambio sus fortalezas sí se suman (3). Se supone que al utilizar una sola estrategia, los estudios son más vulnerables a sesgos y a fallas metodológicas inherentes a cada estrategia (3) y que la triangulación ofrece la alternativa de poder visualizar un problema desde diferentes ángulos (sea cual sea el tipo de triangulación) y de esta manera aumentar la validez y consistencia de los hallazgos (Gómez Restrepo, 2005).

Para el caso de México, el autor participó en el diseño y análisis de resultados de una encuesta a repartidores de plataformas digitales de la Ciudad de México levantada en octubre de 2020 y aplicada a 1008 repartidores. Dicha encuesta fue parte del estudio intitulado "*El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategias de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de trabajo de plataformas digitales"*. En el estudio

participaron investigadores de diversos centros académicos como El Colegio de México y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México.

Para el caso de Argentina, se revisó la "Encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2020" aplicada vía telefónica a 400 repartidores de plataformas digitales de la ciudad de Buenos Aires entre los meses de julio y agosto de 2020 y coordinada por la Dra. Julieta Haidar. Dicha encuesta fue utilizada para el informe intitulado *"La Configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires"* (2020) realizado por la misma autora.

Mediante el análisis de los resultados de las encuestas se pudo obtener una visión general de las condiciones socio demográficas de los trabajadores, sus condiciones laborales, sus preferencias, las cosas que no les gustan y sus aspiraciones. Si bien la encuesta del caso argentino no incluyó un apartado específico de acción colectiva (como sí lo tuvo la de México) mediante las entrevistas se buscó indagar en los fenómenos de organización y activismo.

Inicialmente se pretendía viajar a Buenos Aires, pero ante la imposibilidad de dicho traslado causada por la pandemia de COVID-19, se concretaron entrevistas vía internet mediante contactos establecidos por correo electrónico. Sin embargo, la imposibilidad de viajar a Argentina impidió entrevistar a trabajadores no organizados, así como asistir a marchas y eventos de protesta de los repartidores argentinos, lo que hubiera sido de gran utilidad.

Las entrevistas a trabajadores de plataformas digitales buscaron conocer sus opiniones acerca de cómo consideran su labor en plataformas, si lo ven como un trabajo o si lo ven como una actividad que les da ingresos, pero sin considerarlo un potencial empleo, es decir, una actividad que pueda ser su principal ocupación para obtener ingresos y acceder a derechos laborales. También se buscó conocer su nivel de conformidad o inconformidad con el trabajo en plataformas en cuanto a ingresos, condiciones de trabajo y relación con la plataforma. Por

último, se quiso conocer su postura sobre la posibilidad de participar en acciones de protesta ante las plataformas o el gobierno y sobre las razones para participar o para no hacerlo.

También se entrevistó a otros actores relevantes para el tema como abogados laboralistas y abogados de grupos organizados de repartidores y funcionarios y asesores de gobiernos de ambos países.

En cuanto a la revisión hemerográfica respecto a la acción de trabajadores, se buscaron notas informativas que dieran cuenta de protestas a favor de la protección del trabajo en plataformas así como noticias relativas a fallos judiciales respecto a demandas establecidas por trabajadores de plataformas contra las empresas.

Por otro lado, también se revisaron las iniciativas legislativas existentes hasta la fecha para regular el trabajo en plataformas digitales en ambos países.

2 - Perspectivas teóricas a emplear en la investigación.

Se busca explicar el fenómeno de la acción colectiva para la protección al trabajo en plataformas digitales en dos contextos nacionales- México y Argentina- para lo cual se analizarán tres actores: el Estado con sus tres poderes, el capital representado por las plataformas y los trabajadores de las plataformas.

En primer lugar, para entender de manera general los contextos de indagación se empleará el enfoque de variedades de capitalismo que permite conocer las diferencias entre México y Argentina en lo relativo a las decisiones de política macro económica y el peso que los diferentes actores tienen en las mismas, poniendo atención al Estado, las empresas y los trabajadores representados en sindicatos. El balance de intereses y negociaciones entre estos tres actores influye en las condiciones y derechos laborales de los trabajadores así como en su proclividad a organizarse. Si bien las condiciones laborales, los aumentos al salario y la

protección social a los trabajadores están influidos por la orientación ideológica de los gobiernos en turno, también hay factores más permanentes determinados históricamente (como la orientación general de la economía, la tasa de sindicalización, las relaciones entre sindicatos y Estado) que no cambian con los cambios de gobierno (al menos no automáticamente) y que es necesario tomar en cuenta para entender la cultura de organización y de derechos laborales en ambos contextos de indagación.

Para profundizar en el tema de la organización y los intereses de los diferentes actores se echará mano del enfoque de recursos de poder de los trabajadores y los recursos de poder de las empresas, en este caso las plataformas. Es necesario hacer la reflexión teórica sobre qué recursos de poder tienen los diferentes actores y cómo los pueden emplear en la defensa de sus intereses.

Por último, las plataformas manejan un discurso de que trabajar en las mismas es una forma de obtener un ingreso sin tener que someterse a un horario, lo que permite obtener ingresos sin sacrificar tiempo para otras actividades. De esto se desprende que no tienen por qué dar derechos y prestaciones ya que no exigen un compromiso de tiempo completo a sus trabajadores. Muchos trabajadores están de acuerdo con esta visión promovida por las plataformas (aun cuando trabajen tiempo completo para la plataforma lo ven bien porque es "su decisión" trabajar tiempo completo) por lo cual no ven como una injusticia la ausencia de derechos. Por lo tanto, un primer paso para la acción colectiva es que los trabajadores de plataformas perciban una injusticia y un segundo paso es que se crea en la acción colectiva como un medio para remediar dicha injusticia. Por supuesto que esta injusticia que los trabajadores perciban no necesariamente será el tener conciencia clara de ser trabajadores precarios sin derechos, sino que puede ser algo más relacionado a la experiencia directa, como la arbitrariedad en el funcionamiento del algoritmo que los haga sentirse víctimas de un trato injusto, como documentó Haidar (2020) para el caso argentino.

Para entender estas dinámicas de concientización y de organización se acudirá a la teoría de movimientos sociales que nos permite entender cómo se configura una conciencia colectiva sobre un agravio y cómo un movimiento se puede mantener unido.

2.1 Contextos de indagación. Variedades de capitalismo en México y Argentina.

Para entender la manera en que el fenómeno de la aparición del trabajo en plataformas digitales y su protección ocurre en los contextos de México y Argentina, es necesario recurrir al enfoque de variedades de capitalismo que analiza las diferencias entre los países en cuanto al peso y la injerencia de los diferentes actores económicos. Ilán Bizberg (2019) sostiene que las decisiones macroeconómicas de un país como lo que produce, cómo lo produce y la manera en que se inserta en la economía mundial, están determinadas por la orientación que el Estado y la coalición social dominante le dan. Por coalición social dominante se entiende el resultado de la interacción entre los diferentes actores políticos y económicos como son el capital financiero, los industriales, las clases medias, los trabajadores y por supuesto el Estado. Estos actores tienen diferentes intereses y poder de injerencia en la política y la economía. Para este autor la coalición social dominante en México y Argentina es diferente y esto influye en lo que denomina la relación salarial.

> La relación salarial no solo incluye salarios, sino también cosas como la regulación del mercado laboral y el sistema de seguridad social (salud, pensiones, seguro de desempleo, etc.). La intervención del Estado así como la fuerza y organización del movimiento laboral y las organizaciones de empleadores, y su relación, es fundamental para definir el carácter de la relación salarial que descansa sobre el pacto social entre estos tres actores (Bizberg, 2019: 47).

México ha orientado su economía a la producción de manufacturas para la exportación que realizan empresas extranjeras mediante la subcontratación de trabajadores mexicanos. En este sentido, Bizberg sostiene que en México el peso de los actores sociales y los sindicatos ha sido débil y la coalición social dominante ha sido organizada por el Estado en conjunto con las

multinacionales y grandes empresarios nacionales y extranjeros. Esto genera que la acumulación esté orientada principalmente a las utilidades para los accionistas y hace que los salarios se mantengan bajos y los trabajadores gocen de poca protección social. A este tipo de coalición social dominante el autor la denomina "capitalismo de subcontratación internacional".

Por otro lado, ubica el caso de Argentina dentro de lo que denomina "capitalismo socio-desarrollista". "Es un tipo de capitalismo que depende de la demanda externa de materias primas y el ingreso del capital financiero así como del crecimiento del mercado interno" (Bizberg, 32: 2019). Además, la coalición social dominante se caracteriza por la influencia de un Estado que media entre los capitales nacionales y extranjeros, los intereses financieros y lo trabajadores y las clases medias. Es decir, los trabajadores son un actor con más peso que en el caso mexicano y esto se ve reflejado en "un constante aumento de los salarios, incentivos para la negociación colectiva y la formalización así como un sistema de seguridad social expansivo tendiente al a universalización" (*ibid*). El autor es claro al afirmar que estos son tipos ideales pero sirve para ilustrar que los casos de México y Argentina son diferentes en el peso que tienen los trabajadores y en la orientación de la economía. Sin embargo, es preciso aclarar que las coaliciones cambian a través del tiempo por lo que los países pueden acercarse o alejarse de estos tipos ideales. Por ejemplo, Argentina ha tenido gobiernos pro empleadores que significaron retrocesos para los trabajadores y sus derechos, como los gobiernos Carlos Menem y Mauricio Macri quienes trataron, con diferente éxito, de erosionar el poder de los sindicatos.

En el caso de las diferencias entre México y Argentina en lo relativo al poder de los trabajadores agrupados en sindicatos, Bensusán (2019) señala que si bien en ambos países se ha dado una alianza histórica corporativa entre la principal organización sindical de cada país (CTM en México y CGT en Argentina) y los partidos políticos dominantes (PRI y sus antecedentes en México, el PJ y sus antecedentes en Argentina) el balance de poder ha sido diferente en cada país. Bensusán ubica las diferencias en cuatro factores que son a) diseño institucional; b) poder de asociación del sindicato, c) poder de asociación de los trabajadores y d) régimen político y estabilidad política.

En lo referente a los recursos, la CTM en México siempre ha dependido de los recursos materiales y de control político facilitados por el Estado y también de los recursos de los empleadores. Esto le ha restado poder de negociación y ha sometido a dicha organización una fuerte disciplina partidista. En cambio, la CGT no ha dependido exclusivamente de los recursos estatales sino también se ha allegado recursos a través de sus bases.

En segundo lugar, la estructura organizativa de la CTM es vertical pero fuertemente atomizada, por lo que se concentraba el poder en el liderazgo y se le restaba autonomía a las secciones o sindicatos locales sometiéndolas a las directrices del partido hegemónico. Por otro lado, la CGT ha contado con una estructura piramidal con un poder centralizado, —con mayores márgenes de autonomía—cuotas obligatorias y un diseño institucional que promovía la negociación colectiva por sector. Además, otra diferencia importante, es que los sindicatos han sido los encargados de implementar programas de bienestar, (principalmente acceso a las obras sociales que atienden la salud de los agremiados) lo cual ha sido función exclusiva del Estado en el caso mexicano, aun cuando los sindicatos participan en estructuras de administración de la seguridad social de naturaleza tripartita.

En tercer lugar, la estabilidad política es otro factor diferenciador de ambos casos. En México la estabilidad económica le permitió al PRI mantenerse en el poder sin sobresaltos casi durante todo el siglo XX y ejercer un férreo control sobre las centrales obreras y los sindicatos ahí agrupados. En contraste, la inestabilidad política de Argentina, incluidos los períodos de dictadura militar, ocasionó que el PJ tuviera más necesidad de la CGT para retomar el poder cuando lo perdía, lo cual le dio a ésta última más autonomía.

Basualdo (2010) señala que otro factor histórico de peso en el poder obrero argentino fue el establecimiento de comisiones internas de representación sindical en el lugar de trabajo durante los primeros gobiernos de Perón. Esto fue importante en cuatro sentidos: a) permitió expandir de manera rápida la cantidad de trabajadores sindicalizados que pasó de 887.330 en

1946 a 2.256.580 en 1954. b) permitieron que la legislación laboral se aplicara efectivamente, así como el respeto a los contratos colectivos, al establecer una comunicación directa entre organizaciones sindicales y trabajadores, c) transformaron las relaciones en el ámbito de producción porque los trabajadores pudieron tener representantes reconocidos por la patronal con protección contra despidos y represalias y d) las comisiones internas permitieron la adhesión efectiva a paros y medidas convocadas por las dirigencias y por otro lado, permitieron generar y sostener conflictos de base superando a las dirigencias.

Este proceso de auge de poder obrero sería atacado a lo largo del siglo XX con la llegada de las dictaduras militares o gobiernos civiles aprobados por las mismas, con el peronismo proscrito, que atentaron directamente contra la vida de integrantes del movimiento de trabajadores con secuestros, asesinatos y desapariciones a miembros del mismo. *(ibid)*

Por último, la composición de la fuerza laboral es importante ya que en Argentina la proporción de trabajadores urbanos asalariados históricamente ha sido más elevada que en México, llegando a un 70% en la década de los cuarenta del siglo pasado contra solo un 20% para ese periodo en México (Bensusán y Cook, 2015)

> Hasta la década de los 2000 las organizaciones laborales tradicionales en Argentina (CGT) y México (CTM y otras organizaciones laborales conectadas al PRI) no emprendieron ningún cambio con el objetivo de fortalecer su habilidad para defender a los trabajadores que representaban en un nuevo contexto económico ni buscaron expandir el rango de su representación entre trabajadores no asalariados. Ambos países adoptaron políticas neoliberales intensivas en la década de los 90. Los trabajadores experimentaron un declive en sus condiciones laborales a la vez que los líderes sindicales mantuvieron sus privilegios. Sin embargo, en la siguiente década las trayectorias divergieron, a diferencia de México, los sindicatos en Argentina pudieron fortalecer viejos recursos institucionales y obtener mejor calidad en el empleo, después de la crisis de 2001, bajo un gobierno aliado (Bensusán, 2019: 11).

Esto permite entender que, a pesar de sus similitudes, hay cuestiones que diferencian los casos de México y Argentina en lo referente a las relaciones laborales y la organización de los trabajadores. En este último país los sindicatos han gozado de mayor autonomía y han estado en

una posición de mayor ventaja para negociar mejoras laborales. También es importante la orientación ideológica de los gobiernos, ya que en la década de los 2000 el gobierno de Nestor Kirchner y luego el de Cristina Fernández fueron aliados de los sindicatos, mientras que en esa década México continuó profundizando las medidas neoliberales. Aun cuando en México el gobierno mantuvo una alianza formal con los sindicatos, la misma no beneficiaba a los trabajadores sino solo a los liderazgos que colaboraron con el gobierno para mantener la "paz" laboral ante la profundización de las medidas neoliberales.

En 2018 la llegada de un gobierno autodenominado de izquierda en México parece buscar una democratización de los sindicatos lo cual podría influir en que en México el Estado se convierta en un actor más preocupado y ocupado en la protección del empleo en plataformas digitales, mientras que el poder de asociación y la cultura de derechos laborales es baja. Por otro lado, la llegada de Alberto Fernández a la presidencia de Argentina marca un cambio respecto al gobierno neoliberal de Mauricio Macri que buscó hacer reformas tendientes a favorecer a los empleadores. Esto, aunado a una fuerte tradición de asociación y cultura de derechos laborales, parece indicar que en Argentina las acciones tendientes a otorgar derechos a los trabajadores de plataformas digitales provendrán tanto del Estado como de los mismos trabajadores.

Por lo tanto es necesario distinguir entre factores estructurales o permanentes y factores coyunturales. Los cambios de gobierno pueden incentivar o desincentivar la protección laboral mientras que la orientación que un país ha dado a su economía es algo que no cambia tan fácilmente con el cambio de gobierno.

2.2 El Estado y su papel en las relaciones laborales.

Generalmente, se piensa que la precarización del trabajo viene dada por factores "inevitables" como la globalización, el avance tecnológico o el paso de una economía de manufacturas a una de servicios ante los que el Estado poco puede hacer. Por ello, se asocia la

precarización del trabajo a la debilidad o retirada del Estado, que deja actuar "libremente" a las fuerzas del mercado.

Sin embargo, Howell (2016) señala que la liberalización de las relaciones laborales (entendiendo por liberalización el otorgar discrecionalidad al empleador para decidir a cada momento aspectos fundamentales de la relación laboral como el número de horas que da a los trabajadores, su retribución o su despido sin hacerse cargo de otorgar derechos como seguridad social, fondo para el retiro, aguinaldo etc.) requiere de un Estado fuerte que intervenga para vencer las resistencias a esa liberalización. Para este autor, el Estado es un actor de peso que interviene cuando el pacto social entre clases o entre capital y trabajo se rompe y sostiene que en las últimas décadas los Estados europeos han dirigido su acción a intervenir para liberalizar las relaciones de empleo. En este sentido, el autor recurre a la afirmación de Polanyi, que sostiene que el neoliberalismo mercantiliza al trabajo para convertirlo en una mercancía más, con lo que al mismo se le dejan de asociar derechos laborales y protección social. Howell distingue tres factores que hacen del Estado un actor fundamental en la definición de los pactos entre capital y trabajo: a) la capacidad del Estado en cuanto a la creación de instituciones, capacidad de la que el capital carece, b) el hecho de que la regulación legal directa de las relaciones laborales se ha profundizado en la medida en que Estado y capital han dejado de respetar la negociación colectiva y c) cuando los estados han buscado implementar cambios a la seguridad social así como reformas económicas neoliberales, han buscado legitimación y apoyo de los movimientos laborales a través de pactos sociales (*ibid,* 578).

Por todo esto el Estado es un actor indispensable pues ejerce influencia en cuanto a la legislación laboral, fiscal y de seguridad social. Sus acciones tienen peso ya sea para proteger el trabajo o para desprotegerlo.

Para el tema que aquí se investiga es de particular interés el papel que desempeñe el poder judicial en los fallos que emita sobre la naturaleza del vínculo laboral entre las plataformas y los trabajadores de las mismas. Esto debido a que generalmente la legislación en materia

laboral toma como precedente para justificar su contenido los fallos del poder judicial en casos relativos al ámbito que se regula legislativamente. También es importante, como se ha mencionado, la orientación ideológica del gobierno en turno, ya que este factor incide en el interés de un gobierno particular por legislar para regular una relación laboral o simplemente dejarla sin regular.

En el caso que nos ocupa, la llegada de las plataformas digitales a México y Argentina coincidió con los gobiernos de Macri en este país y de Peña Nieto en aquel. Ambos gobiernos tenían una orientación claramente pro empresarial renuente a regularizar o hacer leyes de protección a los trabajadores. En esos contextos era poco probable que desde los poderes del Estado, en ambos países, existiera una preocupación por el tema de los derechos en el trabajo de plataformas.

Sin embargo, el cambio de gobierno en 2018 significó la llegada de López Obrador a la presidencia de México y en 2019 de Alberto Fernández a la de Argentina. Ambos mandatarios se identifican más hacia la izquierda que sus antecesores, por lo que se espera un mayor activismo legislativo en este tema. En México el Congreso de la Unión pasó la Reforma Laboral que, entre otras cosas, obliga a que las votaciones para elegir dirigencias sindicales sean bajo voto libre, directo y secreto, con lo cual se busca dar un paso en la democratización de los sindicatos. Asimismo, en el primer año de gobierno de López Obrador, el salario mínimo se incrementó dos veces, primero en un 16% y luego en un 20%[14] lo cual significó el mayor aumento del mismo en 44 años. Esto supera los incrementos anuales de entre 3 y 4% de los sexenios anteriores. Estas señales hacen pensar que en México el tema de los derechos laborales en la economía digital puede tener atención por parte de la mayoría legislativa del partido en el gobierno.

> Después de varias décadas de estancamiento cuando no retrocesos en la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente en el caso de los grupos más vulnerables, México atraviesa hoy por diferentes razones, incluyendo las presiones provenientes desde los Estados Unidos para mejorar los salarios y los derechos laborales en el país, por una fase de intenso

[14] http://www.mexicomaxico.org/Voto/SalMinInf.htm consultado el 6 de agosto de 2020.

> activismo laboral en el campo legislativo. […] Otras iniciativas de índole laboral, aun sin aprobar,[15] se refieren al teletrabajo, a la subcontratación al trabajo en plataformas digitales y a la protección del poder adquisitivo del salario en general y el salario mínimo en particular. (Bensusán, 2019: 43)

Asimismo, el gobierno federal de México se ha mostrado más decidido a hacer que se cumplan las obligaciones fiscales mediante una mayor coordinación de las secretarías y dependencias del Estado como la Secretaría del Trabajo, la Secretaría de Hacienda, la Procuraduría Fiscal y el Instituto Mexicano del Seguro Social (*ibid*.) Esto nos habla de un gobierno más activo en la intervención estatal para el cobro de impuestos que se traduzca en mayores fondos para los sistemas de seguridad social y eventualmente para la regularización de ocupaciones que actualmente se encuentran en la desprotección o en la informalidad.

2.3 Acción colectiva de trabajadores y alianzas. Perspectivas teóricas.

La organización de trabajadores de plataformas digitales tiene que superar diversos obstáculos, entre ellos, dos narrativas que son adversas a la organización y la exigencia de derechos. La primera, es la narrativa de las plataformas que designa a los trabajadores como "emprendedores" o trabajadores independientes, con lo cual se rehúsa a reconocer cualquier obligación de empleador. Este discurso de las plataformas se sustenta en la flexibilidad horaria de la que supuestamente gozan los trabajadores y es una narrativa con la que muchos trabajadores concuerdan lo cual los hace inactivos políticamente. En segundo lugar, otra narrativa adversa, es la mala imagen de los sindicatos que hace que dicha opción de organización aparezca como sospechosa de no velar por el bien de los trabajadores sino solo de los líderes. Esta narrativa afecta a los trabajadores organizados porque aunque hayan constituido asociaciones o grupos, la figura sindicato es la figura que necesitan para tener una interlocución con las empresas reconocida por el Estado, así como para que los acuerdos a los que lleguen sean vinculantes. Constituirse como colectivos u ONG's puede ser útil para avanzar en algunos puntos

[15] La ley de teletrabajo ya ha sido aprobada y promulgada en el Congreso de la Unión.

pero es una opción que le deja la posibilidad a las plataformas de no cumplir o no comprometerse con las demandas de los trabajadores.

A estas narrativas adversas se agregan otros problemas ya mencionados como son a) la dispersión geográfica de los trabajadores que hace que no cuenten con un lugar de encuentro continuado durante la jornada laboral, así como la constante rotación laboral, b) la heterogeneidad de situaciones laborales, reflejada en que el trabajo en plataformas para algunos es su único ingreso, mientras que para otros es un ingreso complementario, situación que genera diferentes demandas y expectativas, c) la impunidad de las plataformas para despedir a trabajadores que se organizan políticamente simplemente bloqueándolos sin necesidad de un encuentro cara a cara ni reclamo posible para los trabajadores por carecer de instancias de respaldo institucional (Ottaviano, et-al. 2019) .

A pesar de estos obstáculos la acción colectiva de los trabajadores ha surgido con dificultades y diferencias entre países. En los siguientes apartados se especifican los enfoques teóricos que ayudan a comprender las posibilidades de surgimiento de la acción colectiva y las formas que la misma asume en los contextos de indagación.

2.3.1 Recursos de poder de los trabajadores de plataformas digitales.

Al analizar un movimiento de trabajadores, es necesario tomar en cuenta los recursos de poder con los que cuentan con base en el sector de actividad en que se desempeñan. Wright (2000) señala principalmente de dos formas de poder: poder estructural y poder de asociación. Otros autores (Schmalz y Dörre, 2013) incluyen el poder social como la capacidad de un movimiento de trabajadores de forjar alianzas con otros actores como organizaciones de la sociedad civil.

1) El poder estructural se refiere a la posición de los asalariados en la economía, se basa en la posibilidad de causar una disrupción y por lo tanto interrumpir la valorización del capital. A su vez, el poder estructural se puede dividir en dos tipos de poder a) poder de negociación en el lugar de trabajo y b) poder de negociación en el mercado.

Para el caso de los trabajadores de plataformas digitales, dado que la labor que realizan no requiere mucha cualificación, su poder de negociación en el mercado es bajo porque son fácilmente substituibles. Por otro lado, su poder de negociación en el lugar de trabajo puede ser alto si se coordinan y dejan estar disponibles en la plataforma digital para trabajar. Sin embargo, un factor adverso al poder de negociación en el lugar de trabajo es el hecho de que el algoritmo que calcula la paga por los servicios para los trabajadores de plataformas digitales se da en función de la cantidad de trabajadores disponibles, por lo que si muchos se coordinan para dejar de trabajar, la paga para los pocos que sigan trabajando se incrementa, lo cual puede desalentar un paro parcial de labores.

2) Por ello es importante la segunda forma de poder que es el poder de asociación. Este se entiende como la capacidad de los trabajadores para asociarse y puede ayudar a compensar la falta de poder estructural, aunque sin reemplazarlo. El poder de asociación requiere un proceso organizativo y actores colectivos que sean capaces de producir y ejecutar estrategias. Se puede llevar a cabo en tres niveles que son, a) en el lugar de trabajo y en ese sentido se relaciona con el poder de negociación en el lugar de trabajo, b) a nivel de sector o rama de actividad y en ese sentido se conecta con el poder de negociación en el mercado y c) a nivel del sistema político.

> Llamo poder de asociación de la clase trabajadora a las varias formas de poder que resultan de la formación de organizaciones colectivas de trabajadores. Esto incluye cosas como sindicatos y partidos pero también una variedad de otras formas, como concejos de trabajadores, o formas de representaciones institucionales de trabajadores en juntas directivas en esquemas de co determinación laboral e incluso, en ciertas circunstancias, organizaciones comunitarias. El poder de asociación se contrasta con el poder estructural— poder que resulta simplemente de la ubicación de los trabajadores en el sistema económico (Wright, 2000: 962).

Para el caso de los trabajadores de plataformas digitales, el poder de asociación en el lugar de trabajo se dificulta por la poca copresencia física simultánea que tienen, aunque esta desventaja puede ser compensada por el uso de la tecnología para hacer comunidades virtuales y coordinar acciones. En el caso del poder de asociación a nivel de sector o rama de actividad, se puede decir lo mismo, es decir, potencialmente pueden surgir alianzas entre trabajadores de diferentes plataformas dedicados a la misma actividad y presionar para mejorar las condiciones laborales en todas las plataformas y no solo en una. Esto también puede facilitarse por el hecho de que los trabajadores de plataformas digitales suelen trabajar en más de una plataforma. Por último, el poder de asociación a nivel del sistema político, requiere estrategias que interpelen a los poderes locales, a los partidos políticos y a los sindicatos para involucrarlos en el debate sobre las condiciones laborales.

Como sostiene Wright, el poder de asociación se beneficia de arreglos institucionales que canalizan el descontento o las demandas de los trabajadores. Para el caso de los trabajadores de plataformas, este recurso institucional está ausente porque al no ser reconocidos como trabajadores no cuentan con canales de representación institucional como colectivo, sino que son concebidos como "emprendedores individuales".

3) La última forma de poder, dentro del enfoque de recursos de poder, es el poder social. Este se refiere a la cooperación con otros grupos sociales y organizaciones y el apoyo de la sociedad a las demandas sindicales. Es la habilidad de reivindicar hegemonía, es decir, generalizar el proyecto político sindical en el entramado político para que la sociedad lo adopte como propio. Esto implica ir más allá del lugar de trabajo y abrirse a la sociedad como horizonte de acción. El poder social tiene dos fuentes a) poder de coalición y b) poder discursivo.

El poder de coalición supone tener a disposición redes hacia otros actores sociales y ser capaz de activarlas para movilizaciones y campañas, así como la capacidad de perseguir metas comunes y comprometerse mutuamente. Los movimientos sociales, las ONG, los estudiantes y las iglesias son aliados potenciales comunes.

Sin embargo, estas alianzas solo pueden funcionar si sirven como puentes entre personas y organizaciones que pertenecen a sindicatos y personas y organizaciones que no pertenecen a sindicatos y si las alianzas van más allá de una cooperación selectiva y ocasional. Los trabajadores de plataformas digitales primero necesitan constituirse como un actor colectivo y después buscar alianzas con otros movimientos sociales.

Asimismo, Von Bülow (2009) destaca dos problemas a tener en cuenta en estas alianzas amplias. En primer lugar, que en la diversidad de agendas y problemas presentes en las alianzas plurales se puede perder la visibilidad de las propias demandas y agendas laborales, así como las complicaciones surgidas de negociar acciones coordinadas con otras organizaciones. En segundo lugar, también puede ser un problema que las alianzas se limiten a oponerse a acuerdos comerciales o políticas que se perciben como nocivas pero sin proponer alternativas con las que todos los involucrados estén de acuerdo.

Por último, el poder discursivo dentro del poder social se refiere a la capacidad de intervenir en debates públicos. Las reivindicaciones de los trabajadores deben ser percibidas como justas por la sociedad y este poder es particularmente fuerte si el sentimiento de los trabajadores de ser tratados de manera injusta es compartido por la sociedad. Si las ideas de legitimidad o la "economía moral" están siendo cuestionadas, los trabajadores organizados pueden ejercer presión pública. Esto se logra a través de la "escandalización" de las injusticias.

Aparte del enfoque de recursos de poder, es interesante tener en cuenta la distinción que Tamara Kay (2015) rescata de dos tipos de poder: a) poder "sobre" y b) poder "para". "El poder "para" implica la capacidad de politizar y re-enmarcar demandas (por ejemplo el vínculo entre protecciones ambientales y comerciales) lo cual puede constituir mayores apoyos entre organizaciones y movimientos, incrementando la probabilidad de que los activistas puedan, eventualmente, cambiar los hechos sociales y alcanzar poder "sobre" (Kay, 248- 249: 2015).

Esta distinción es válida para no pensar los resultados de las luchas laborales simplemente en términos dicotómicos de "se ganó o se perdió". La misma autora rescata el ejemplo de las luchas sindicales contra el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Una mirada superficial diría que los trabajadores y federaciones sindicales que se opusieron al tratado "perdieron" porque el tratado finalmente fue aprobado. Sin embargo, Kay señala que hubo efectos positivos en esa lucha contra el TLCAN ya que permitió forjar alianzas y coaliciones internacionales entre movimientos laborales y no laborales como nunca antes se había visto. Esto ayuda a que en el futuro los movimientos progresistas cuenten con más recursos y posibilidades de éxito.

2.3.2 El enfoque de oportunidades políticas y los procesos de enmarcamiento.

Para que surja un movimiento de acción colectiva se deben dar una serie de circunstancias, pero la primera sin duda es que haya una conciencia colectiva sobre un agravio grupal, así como la creencia de que mediante la acción colectiva de protesta dicho agravio puede ser subvertido.

El enfoque de Oportunidades Políticas (Mc Adam, 1999) propone que para comprender el surgimiento de la acción colectiva es necesario poner atención al marco institucional y la medida en que el mismo está abierto o cerrado a escuchar las demandas de los movimientos sociales. Es decir, para este enfoque no son tan importantes las características internas del movimiento en sí, sino el grado de apertura o cerrazón de las instituciones políticas a las que interpela. De ahí que dos movimientos sociales con características internas similares, pero que actúan en contextos políticos diferentes, puedan tener resultados distintos.

Ante oportunidades políticas constantes en algunos lugares surgen movimientos y en otros no, es decir, las oportunidades políticas deben ser percibidas por los actores, no se las descubre automáticamente, sino que implica un proceso o una construcción social. Las

condiciones de injusticia son constantes pero los movimientos para luchar contra dichas injusticias a veces surgen y a veces no, por eso es importante poner atención a la manera en que los atores interpretan su situación.

En este punto, el análisis de marcos y enmarcamiento proporciona una herramienta conceptual útil para entender el aprovechamiento de las oportunidades políticas. Los marcos son paquetes interpretativos que los activistas desarrollan para movilizar potenciales adherentes. Cuando son exitosos, los enmarcamientos convencen sobre la injusticia de una condición y sobre la capacidad de la acción colectiva para cambiarla (Polletta, 2001).

> Por alineación de marcos nos referimos al vínculo entre las orientaciones interpretativas de un individuo y un movimiento social de manera tal que una serie de intereses, valores y creencias individuales son congruentes con las actividades las metas y la ideología de un movimiento social […] Al definir eventos y acontecimientos como significativos los marcos funcionan para organizar la experiencia y guiar la acción individual y colectiva. Así conceptualizada se sigue que la alineación de marcos es necesaria para la participación en movimientos sociales, independientemente de su naturaleza o intensidad (Snow et al., 1986: 467).

Los procesos de enmarcamiento pueden funcionar como habilitantes de oportunidades políticas, es decir, las oportunidades políticas no son algo externo ajeno a los participantes de un movimiento sino que mediante los procesos de enmarcamiento los participantes pueden vislumbrar oportunidades políticas previamente pasadas por alto.

Además, el enfoque de oportunidades políticas se refiere solamente al sistema político y su receptividad o ausencia de la misma respecto a los reclamos de los movimientos. En el tema que nos ocupa, si bien el Estado puede y debe cumplir un papel en regular a las plataformas y es necesario poner atención a sus acciones y omisiones, las plataformas como empleadores también son actores que deben ser objeto de las acciones colectivas de protesta y resistencia. Por lo mismo, es importante poner atención a la manera en que las plataformas se autodefinen solamente como intermediarios en la prestación de un servicio y no como empleadores. Respecto al trabajo en plataformas, por lo tanto, parece haber dos marcos interpretativos opuestos. El de las plataformas, que se definen a sí mismas como intermediarias, como empresas de tecnología que facilitan enlazar clientes y trabajadores. Mediante esta autodefinición se desligan de

cualquier responsabilidad de empleador porque definen a sus trabajadores como "socios independientes" antes que como empleados en una relación de dependencia. Por otro lado, está el marco de quienes han realizado acciones de protesta que ven a las plataformas como empleadores prestadores de servicios que deben cumplir ciertas responsabilidades, porque los trabajadores de plataformas digitales son concebidos como algo similar a un empleado en relación de dependencia.

Aquí es interesante que ante la pandemia las plataformas han anunciado medidas de apoyo a sus conductores y repartidores, con lo que están contradiciendo su propio discurso de autodenominarse a sí mismas como intermediarios y a sus trabajadores como socios. En este sentido, la pandemia de COVID-19 puede ser un detonante que ponga en primer plano la precariedad a la que están sometidos por el riesgo a la salud que implica el trabajo y la falta de seguridad social que prevalece. La emergencia sanitaria, al sacar a la luz que los trabajadores de plataformas son trabajadores esenciales sin derechos, puede que contribuya a que los trabajadores se inconformen por el riesgo que viven sin ninguna protección, es decir, la conciencia sobre la precariedad viene de la experiencia directa del riesgo, más que de una conciencia sobre que deberían tener derechos laborales por los criterios de subordinación de la ley laboral.

Por lo tanto, la pandemia puede generar un enmarcamiento más amplio sobre el riesgo que implica el trabajo y los derechos que debería otorgar así como ser un factor que se sume a otro tipo de inconformidades, como el malestar que expresan algunos trabajadores ante el funcionamiento arbitrario del algoritmo.

En el caso de los trabajadores de plataformas digitales hay acciones de resistencia que no necesariamente implican acción colectiva, como una aplicación que hackea el algoritmo de Didi para burlar sus reglas (Chen, 2018) o el hecho de que algunos trabajadores se organicen con hoteles y bares para trabajar por fuera de la plataforma (Lozano & Reilly, 2019). Estas acciones de resistencia aisladas no trascienden hacia el acceso al empleo con derechos sino que son

acciones para mejorar los ingresos por el trabajo en plataformas, o las condiciones en que se realiza, pero no cambian la naturaleza del vínculo laboral.

Para verdaderamente mejorar las condiciones y hacerse de aliados, como pueden ser los sindicatos, el gobierno, desarrolladores de software que faciliten la organización en línea u otros movimientos sociales, es necesaria la creación de un movimiento organizado que ponga en el centro del debate público la verdadera naturaleza y las carencias del trabajo en plataformas. Es decir, se necesita que los trabajadores construyan un poder de asociación ya que su poder estructural es limitado.

Para Melucci (1995) todo movimiento social requiere de una identidad colectiva. Esta no es un dato o algo dado, sino que la identidad colectiva es un proceso de interacciones y negociaciones entre distintos actores:

> La identidad colectiva es el proceso de construcción de un sistema de acción. La identidad colectiva es una definición interactiva y compartida producida por muchos individuos (o grupos a un nivel más complejo) y preocupada con las orientaciones de la acción y el campo de oportunidades y constreñimientos en que la acción se desarrolla. Por "interactiva y compartida" me refiero a una definición que debe ser concebida como un proceso porque es construida y negociada a través de la continua activación de las relaciones que vinculan a los individuos (o grupos) (Melucci, 1995: 44)

La identidad colectiva como proceso inacabado y en constante negociación se compone de tres elementos que son a) la definición de los fines que se propone la acción, b) los medios para la acción, (límites y posibilidades para la acción) y c) las relaciones con el entorno, es decir, el campo en que la acción tiene lugar.

Si bien para Melucci la identidad colectiva es un requisito para la acción colectiva, esto no es necesariamente cierto, al menos para el surgimiento de la movilización. Por ejemplo, puede ocurrir un acontecimiento impactante que genere indignación o repudio (los llamados shocks morales) y haga que se movilicen personas que ni siquiera se conocen. Una vez que la movilización se ha puesto en marcha puede surgir la identidad colectiva, por lo que esta no es

estrictamente necesaria para que surja la movilización aunque si es imprescindible para mantener al movimiento social activo (Polletta, 2001).

De este modo, la falta de copresencia física entre los jornaleros digitales no necesariamente es un impedimento para el inicio de acciones colectivas aunque si es necesario algún detonante que tal vez sea la pandemia o la creciente inconformidad con el funcionamiento del algoritmo o con la inseguridad física o con las bajas ganancias. Como se mencionó, el detonante para organizarse no necesariamente será una reflexión de los trabajadores sobre la ley laboral y que según la misma deberían tener derechos, sino que las experiencias insatisfactorias estarán directamente en el germen de la organización.

La atención al concepto y proceso de identidad colectiva es importante porque permite hacer un vínculo entre las condiciones estructurales objetivas como precondiciones para la acción colectiva y las motivaciones individuales subjetivas para la misma. Es decir, la identidad colectiva permite explicar la relación entre un comportamiento dado y el significado que tiene para el actor ese comportamiento colectivo.

En este punto podemos volver al poder de asociación y ver que este está por construirse aun en el caso de los trabajadores de plataformas. Ante la carencia de poder sedimentado en instituciones colectivas de trabajadores como sindicatos, partidos o representación en los consejos de las empresas, los trabajadores de plataformas tienen que construir el poder de asociación del que carecen y para esto es necesario el proceso de identidad colectiva como primer paso para la constitución de colectivos de lucha por derechos.

En el caso de los jornaleros digitales se trata de entender la manera en que tiene sentido participar en colectivo de acciones para mejorar sus condiciones de trabajo a pesar de la invariabilidad de las condiciones estructurales del entorno amplio y de las distintas motivaciones individuales. Y es que las motivaciones de las personas para participar de un movimiento no pueden ser separadas en instrumentales o idealistas, ya que siempre existe un poco de ambos

tipos de motivación. En el caso de los trabajadores de plataformas digitales, la participación en movimientos por mejoras tiene una evidente motivación instrumental (acceder a prestaciones o mejor remuneración) pero también debe haber un componente idealista porque nada garantiza que participar vaya a generar mejoras y la participación siempre implica algún riesgo, por lo que si no hay una inmersión emocional, por mínima que sea, no puede haber participación. Además, la motivación no puede reducirse a obtener mejoras tangibles para sí mismo y los colegas sino que implica igualmente una valoración sobre lo que es justo y lo que es injusto (Jasper, 1998).

Este primer paso es el más difícil, el de construir estructuras colectivas que funcionen como poder de asociación para que después los nuevos trabajadores interesados en participar en la lucha por derechos encuentren ya constituidos unos grupos en los que puedan insertarse y aumentar su número e integrantes. Previo a esto es necesaria la conciencia sobre las injusticias que privan en las condiciones laborales, pero sin duda la existencia de colectivos por más que estén en condiciones precarias de organización es un primer paso para un reclamo organizado de derechos.

En este punto es importante acudir a Hyman para pensar en los efectos que puede tener la precarización del trabajo en las personas que la padecen. Por efectos me refiero a la asignación de culpables por la mala situación padecida así como a los comportamientos que de ello surjan. Por ejemplo, para Standing (2011) un sector de la población precarizada puede optar por comportamientos excluyentes y discriminatorios por considerar que el otro (el inmigrante, por ejemplo) le está quitando su empleo. Esto puede favorecer el populismo de derecha al estilo Trump y es completamente contraproducente para la movilización por mejores condiciones laborales. Otra reacción puede ser la culpa, por sentir y pensar que el tener un empleo que paga poco y no da prestaciones es culpa de uno mismo por no tener la capacidad de acceder a un empleo decente.

Retamozo, (2006) en su estudio sobre el movimiento de los piqueteros en Argentina, retoma el concepto de “subjetividad culpógena” para hablar sobre la forma en que, en un primer

momento, los desempleados significan su situación de una manera que desmoviliza en la lucha por derechos. Esto debido a que interpretan lo que les pasa como un resultado de fallas individuales y no como consecuencia de todo un entramado social, político y económico.

> La hegemonía del pensamiento neoliberal, como dispositivo de control social, supone una dominación de sentidos comunes y una operación subjetivante. […] Es decir, el dispositivo del mercado como mecanismo de coordinación social supuestamente legítimo y conveniente buscó producir una nueva forma de subjetivación culpógena con consecuencias disciplinarias en los que perdían, alimentada por la promoción de la competencia, el individualismo y el consumismo como sentidos extendidos (Retamozo, 2006: 116)

El trabajo en plataformas digitales, al realizarse de manera solitaria y pagarse por trabajo realizado, puede ser que genere valores competitivos e individualistas que dificultan que los trabajadores se piensen en términos de un colectivo. Asimismo, la conformidad con la carencia de derechos y prestaciones puede verse promovida por está individualización del contrato de trabajo y de los valores promovidos. El discurso que proclama "ganas en función de lo que trabajas" parece transferir la responsabilidad por los beneficios exclusivamente al esfuerzo del trabajador, a la velocidad con la que hace entregas, así como a la cantidad de horas que dedica al trabajo. Esto supone una lógica de "lucha contra sí mismo" por superar marcas y hacer más en menos tiempo, todo lo cual parece ir en detrimento de pensarse a sí y a los colegas como parte de un colectivo privado de derechos, con la consecuente dificultad para el surgimiento de una identidad colectiva y movilización. Esta operación subjetivamente genera un entendimiento de la situación vivida muy en línea con los valores individualistas, consumistas y despolitizantes difundidos por la cultura neoliberal, que impide concebir la propia situación de precariedad como una situación compartida con muchos otros y que es producto de relaciones sociales de dominación, es decir, se dificulta pensar que la precariedad es algo que pueda ser subvertido mediante la acción colectiva.

Por ello es importante la construcción del poder de asociación. Ante un poder estructural bajo dada la constante rotación de trabajadores y su gran disponibilidad, el poder de asociación cristalizado, al menos en un principio en colectivos de trabajadores y luego en sindicatos con

alianzas hacia otros actores sociales, es el camino para salir de la subjetividad culpógena que desmoviliza y mantiene a los trabajadores de plataformas aislados. Para esto es necesario que las inconformidades con situaciones concretas del trabajo sean compartidas y debatidas con otros y otras y se creen grupos cuyo fin sea la mejora en las mismas condiciones.

2.3.3 Alianzas transnacionales.

Dado que las plataformas digitales tienen presencia en muchos países del mundo, la precarización que generan se extiende a donde van, por lo que los grupos de trabajadores de plataformas digitales experimentan los mismos problemas en todos lados. Esto da lugar al surgimiento de alianzas entre colectivos de trabajadores de diferentes países para compartir experiencias e intercambiar información. Asimismo, el declive del sindicalismo como instrumento de defensa de los derechos laborales ha ocasionado que los trabajadores de plataformas digitales forjen alianzas con otros actores como son las organizaciones no gubernamentales (ONG's). Las redes internacionales de apoyo se pueden definir como:

> Una red de apoyo internacional se compone de actores relevantes trabajando internacionalmente en algún problema, vinculados por valores compartidos, un discurso común y un amplio intercambio de información y servicios. Estas redes existen principalmente en temas problemáticos caracterizadas por un alto contenido de valores e incertidumbre de información. En la base de la relación se encuentra el intercambio de información. Lo novedoso de estas redes es la capacidad de actores no tradicionalmente internacionales de movilizar información estratégicamente. (Keck-Sikkink, 1998: 2).

Ejemplos claros de redes de apoyo internacional son los movimientos de lucha por los derechos humanos o los movimientos de defensa del medio ambiente. Por ejemplo, los movimientos por la conservación de la selva del Amazonas o contra la mutilación genital femenina en África, son luchas en las que ha existido colaboración internacional que trasciende las fronteras de los países en los que estos problemas se localizan. Las problemáticas laborales también han comenzado a ser objeto de alianzas internacionales entre trabajadores, como la ya mencionada organización laboral para oponerse a los tratados de libre comercio entre países.

Sin embargo, el hecho de que sea un problema común no quiere decir que sea percibido de la misma manera por todos aquellos que lo padecen. Por ello, uno de los retos para que surjan redes internacionales de apoyo es que todos los participantes vean el problema o agravio de la misma manera, es decir, que haya un enmarcamiento común a pesar de las diferencias culturales de los diferentes integrantes de la red. Por supuesto que hay otras cuestiones que ayudan, como poseer la información adecuada, liderazgos y capital material y simbólico, sin embargo el primer paso es un marco común. En este proceso es importante que los activistas establezcan una "cadena de causalidad" clara, es decir, que en el enmarcamiento de su problemática atribuyan claramente al culpable o los culpables de su situación para que el público pueda más fácilmente comprender su problema y ponerse de su lado. En el caso de la precariedad del trabajo en plataformas, es importante responsabilizar, por un lado, a las plataformas que se benefician económicamente del trabajo de los repartidores sin ofrecer ninguna protección o derecho pero también al Estado por no regularlas. Sin embargo, por su presencia internacional y su buena imagen ante sus consumidores, las plataformas pueden ser más efectivamente responsabilizadas mediante su designación como empresas a las que no les importan los derechos o el bienestar de quienes los enriquecen económicamente. En este punto es importante para los activistas apelar a los valores de los consumidores y del consumo responsable.

Los diferentes contextos hacen que la acción colectiva asuma formas particulares y se dé en momentos diferentes a pesar de la homogeneidad del trabajo y sus condiciones en todos lados.

Las redes de apoyo internacional hacen un uso estratégico de la información, de las ideas y de estrategias para incidir en el contexto de valores en que el Estado hace política pública, su labor es principalmente de persuasión y de socialización (en el sentido de hacer público) de la problemática que buscan resolver (*ibid*). En este sentido el contexto mexicano se presenta como un mayor desafío para los trabajadores de plataformas por ser un contexto donde la precarización se encuentra más naturalizada y en el que la ausencia de derechos laborales no

se ve como un agravio al mismo nivel que en Argentina. Sin embargo, la misma experiencia de acción colectiva de Argentina puede ser una ayuda y guía para la acción colectiva en México.

Keck y Sikkink (*ibid*) mencionan cuatro recursos que los activistas pueden movilizar: a) la información, b) lo simbólico, c) personajes importantes y d) la responsabilización o congruencia. En el caso de la información se trata de la capacidad de generar de manera rápida información convincente que se pueda movilizar a donde tenga más impacto. La información que generen los activistas debe presentar la problemática como algo que se debe modificar y la atribución de responsables de una manera clara.

En segundo lugar, lo simbólico se refiere a la capacidad de evocar símbolos, acciones o historias que hacen sentido de una situación para una audiencia que suele ser indiferente. En este punto es importante la capacidad de los activistas para aprovechar eventos de carga simbólica y usarlos a su favor. En el caso del trabajo en plataformas, la pandemia de COVID-19 es un evento de escala mundial que ha puesto de manifiesto la importancia del trabajo que realizan y la desprotección en que se encuentran. Otro ejemplo es el caso del repartidor de la plataforma Glovo en Argentina[16], que fue atropellado en su motocicleta cuando hacia un reparto y al notificarlo a la plataforma el personal de la misma lo único que le preguntó fue el estado del pedido que llevaba para ver si lo podía llevar otro repartidor sin preocuparse por su integridad física. Esta noticia gozó de amplia difusión y dañó la reputación de la plataforma a la vez que puso de manifiesto la desprotección de los trabajadores de plataformas digitales.

En tercer lugar, el recurrir a personajes o instituciones en posición de poder para ganar influencia es otra herramienta que pueden usar los activistas. Por ejemplo, los movimientos en favor de derechos humanos han logrado que la ayuda militar o económica que los países ricos dan a los países en desarrollo se condicionen a que en estos últimos se respeten los derechos humanos.

---

[16] La Vanguardia, "¿Cómo está el pedido? El mensaje que la empresa de un repartidor de comida le envió tras ser atropellado" https://www.lavanguardia.com/vida/20190729/463756075656/mensaje-empresa-delivery-repartidor-accidente.html, fecha de consulta 22 de febrero de 2020.

Por último, la responsabilización, o lo que se puede entender como congruencia, es el exigirle a políticos que se han manifestado a favor de la causa que actúen en consecuencia y no se queden en las palabras. Lo mismo podría aplicarse a empresas que se dicen socialmente responsables pero en los hechos no lo son, la capacidad de desvelar las incongruencias entre dichos y hechos de personajes o instituciones poderosas es otra forma que tienen los activistas de ejercer presión.

Para el caso de los trabajadores de plataformas digitales, su capacidad de movilizar a la opinión pública mediante acciones de protesta o foros de discusión con diferentes actores puede ser importante por su presencia internacional y por su visibilidad cotidiana en las calles de muchas ciudades. Por supuesto que los resultados que obtengan varían de un país a otro porque los mismos no dependen solo de las movilizaciones sino también del contexto socio político de cada país y del interés que el gobierno le dé al tema.

La presencia de las mismas plataformas en muchos países hace de estas un "actor objetivo" sobre el que los trabajadores de diferentes países pueden atribuir responsabilidades. Además, las alianzas internacionales son útiles para intercambiar información, experiencias y coordinar acciones conjuntas. Sin embargo, el contexto nacional no solo hace que varíen los resultados de la acción colectiva de los trabajadores, sino que también su forma de organizarse se verá influida por sus creencias sobre las formas idóneas de organización y de actuación. En este sentido será interesante observar el contraste entre diferentes formas de organizarse así como las maneras en que los grupos de trabajadores de diferentes países se influyen.

2.3.4 Mecanismos de acceso a derechos: la intermediación y la representación.

Las últimas décadas han estado marcadas por la implementación de políticas neoliberales que han ocasionado un declive en la importancia de los sindicatos en Latinoamérica,

(en México la tasa de sindicalización era del 10.3% en 2008) (Zepeda, 2009). Aunque en países como Argentina, Brasil y Uruguay los sindicatos han recobrado algo del protagonismo perdido gracias a la llegada al poder de gobiernos aliados y a la orientación de la economía hacia el mercado interno, este no ha sido el caso en todos lados. En países como México y Chile, la orientación de la economía hacia las exportaciones, la subcontratación y el interés de los gobiernos de mantener la flexibilidad laboral y los salarios bajos, ha hecho que los sindicatos sean cada vez más irrelevantes.

Ante el declive de los mismos, han surgido otros actores activos en la defensa de los derechos laborales como las ONG's. Sin embargo, los sindicatos siguen siendo la forma en que los trabajadores pueden acceder a una representación efectiva reconocida institucionalmente por el Estado y con efectos vinculantes que hacen que las empresas tengan que acatar los acuerdos a los que llegan con los mismos.

El concepto de representación contiene múltiples dimensiones que es importante exponer para comprenderlo. Bensusán y Subiñas (2014) hacen un recuento de las acepciones de este término. En su dimensión formal, la representación tiene que ver con la "autorización" que los representados otorgan al representante para actuar en su nombre. Una segunda acepción de esta dimensión formal es la de la "responsabilidad", es decir, el representante debe asumir una responsabilidad por sus actos ante los representados y eventualmente rendir cuentas. Por otro lado, apartándonos de la dimensión formal para pasar a una dimensión descriptiva, también se puede entender la representación en clave sociológica, lo cual implica que el representante posea características del colectivo al que representa. Sin embargo, más allá de la semejanza entre representado y representante, también los representantes pueden evocar símbolos con los que los representados se identifiquen. Una última acepción de representar, rescatada por Bensusán y Subiñas, es "actuar en interés" de los representados.

Por otro lado, la intermediación no supone lo mismo que la representación porque quien intermedia no se propone actuar en nombre de los representados ni ser un reflejo de los mismos.

Las ONG's que intermedian entre trabajadores por un lado y gobierno y empresas por el otro, buscan el cumplimiento de las leyes laborales o la mejora de las condiciones de trabajo pero no fueron elegidas formalmente por los trabajadores ni tienen un reconocimiento del Estado para representarlos. De este modo, sus acciones no son vinculantes.

> la diferencia conceptual entre representación e intermediación en el mundo del trabajo es clave para distinguir la naturaleza de los actores tradicionales -los sindicatos así como su evolución al potenciarse o debilitarse la representación- y la de los nuevos actores emergentes en la globalización, como las ONG de defensa de los derechos humanos laborales. Si bien las ONG no buscan representar a los trabajadores sindicalizados (pues no han sido reconocidas formalmente por la autoridad, no fueron electas por sus bases, no tienen la obligación de rendir cuentas ni un marco regulatorio que determine su forma de actuar en relación con las bases sindicalizadas), su actuación conjunta o aislada se traduce en una potenciación de los derechos laborales (Bensusán y Subiñas, 2014).

Dada la presencia internacional de las plataformas digitales, la búsqueda de derechos laborales por parte de los trabajadores de plataformas se da en contextos muy diversos. En países con un sindicalismo fuerte, como Argentina o algunos países europeos, los sindicatos, al menos a priori, buscarán representar a estos trabajadores o estos buscarán constituir un sindicato como mecanismo de reconocimiento de la relación laboral. Por otro lado, en países donde el sindicalismo se ha debilitado, como México y muchos países de Latinoamérica, es poco probable que los trabajadores busquen crear un sindicato para defender sus intereses o que busquen el apoyo de los sindicatos establecidos, dado el descrédito de la figura sindicato y de los sindicatos existentes. En estos países la labor de las ONG's que trabajen para mejorar las condiciones laborales puede cobrar relevancia ante la ausencia de un sindicalismo fuerte que tome la iniciativa.

A este descrédito de los sindicatos se agrega el hecho de que los trabajadores de plataformas digitales (principalmente los repartidores de comida) suelen ser en su mayoría jóvenes y en muchos países inmigrantes. Es posible que estas características de los trabajadores de plataformas contribuyan a la imagen de los sindicatos como una figura anacrónica que solo ve por los intereses de los líderes y no por los intereses de los trabajadores y que los repartidores no

distingan entre una forma de organización que representa jurídicamente sus intereses ante el Estado y las empresas y una forma de organización que solo intermedia como las ONG's. Estas últimas no representan mayor reto para los empleadores porque solo un sindicato tiene la facultad legal para obligar a las empresas a negociar con los trabajadores y a cumplir esos acuerdos.

A continuación se presenta un cuadro en el que se detallan las diferencias entre representación, como lo que hacen los sindicatos, e intermediación, como lo que hacen las ONG's.

Fig. 1 Tabla de diferencias entre organización sindical y asociación civil para el caso de los repartidores de plataformas digitales.

	Sindicato	Asociación civil
Representación	Tendría que ser elegida por los repartidores. Tiene la obligación de rendir cuentas a los repartidores. Los acuerdos a los que llegue con las plataformas son vinculantes.	Ningún repartidor la elige. Mayor grado de autonomía. No tiene autoridad sobre los repartidores. Los acuerdos a los que lleguen con las plataformas no son vinculantes.

	Sindicato	Asociación civil
Recursos de poder	Dota a los repartidores de derechos como son la negociación colectiva y derecho a huelga. También de participación en instancias de representación (Congreso). Materiales: cuotas de los repartidores.	Los repartidores tienen recursos no institucionalizados como acceso a medios de comunicación y vínculos internacionales. Los repartidores podrían acceder a recursos materiales provenientes de fondos privados (donaciones individuales y de fundaciones) y públicos (gobiernos, organismos y agencias internacionales).
Capacidades	Negociación colectiva con las plataformas digitales y acuerdos vinculantes. Huelga como instrumento de presión para mejorar las condiciones de los repartidores. Coordinación con otros sindicatos.	Denuncias sobre las condiciones de trabajo de los repartidores. Movilización transnacional con otros colectivos de repartidores. Cabildeo. Conocimiento. Formación de sindicalistas. Construcción de nuevas agendas laborales.
Estrategias	Confrontativas/proactivas. Los repartidores pueden hacer marchas, plantones etc. Cooperativas: riesgo de que los repartidores hagan pactos clientelares con empleadores; arreglos micro-corporativos con empleadores, subordinación al Estado; simulación. Alianzas estratégicas con movimientos sociales y sindicatos nacionales o internacionales. Activismo jurídico.	Mayor innovación. Campañas locales y transnacionales para informar de la situación de los trabajadores de plataformas digitales. Alianzas transfronterizas de repartidores de plataformas. Activismo jurídico.

	Sindicato	Asociación civil
Actores	Sindicatos de repartidores de plataformas digitales	ONG's de defensa de los derechos humanos y laborales.

Fuente: Elaboración propia con base en Bensusán y Subiñas, 2014.

Esta distinción es importante para el tema que nos ocupa porque, tratándose de trabajadores precarizados sin reconocimiento formal, la formación de un sindicato supone retos mayores que si se tratara de trabajadores legalmente reconocidos como tales, pero formar un sindicato les supone acceder a recursos de poder institucional.

Ante esta situación cobra fuerza el papel que puedan jugar las ONG's en la defensa de los derechos de este colectivo de trabajadores. Sin embargo, aun cuando las acciones de las ONG's son importantes, en el cuadro arriba expuesto se puede constatar que estas no sustituyen la figura del sindicato, con sus atribuciones legales propias que hacen que sus actos sean vinculantes.

El debilitamiento de los sindicatos dado por la globalización económica, la tercerización del mercado de trabajo y otros factores, ha generado que en algunos casos estos se limiten a la dimensión formal de representación en su forma ya mencionada de "autorización" de actuar en nombre de los representados pero dejan de lado las otras dimensiones de responsabilidad (rendición de cuentas), semejanza (que representantes y representados sean semejantes) y el actuar en efectivamente en favor de los intereses de los representados.

2.3.5 La movilización legal como estrategia de acceso a derechos.

Alrededor del mundo han sido numerosos los casos de trabajadores de plataformas digitales (choferes y repartidores) que han demandado a las empresas ante los tribunales para que se reconozca el vínculo laboral. La utilización de la ley para acceder a derechos es una estrategia cada vez más común entre los movimientos sociales. Tavera (2020) señala que la transición a la democracia, las reformas al poder judicial y la aparición de valores y principios democráticos entre la sociedad, hicieron que la arena jurídica adquiriera un peso importante para el cambio social.

En este sentido, es importante recurrir al enfoque de movilización legal para entender el uso de la ley que pueden hacer los movimientos sociales. Este enfoque se basa en tres principios que son a) la importancia de la movilización y activación de la ley por parte de la ciudadanía para fortalecer la democracia y el cambio social, b) una perspectiva innovadora del derecho más procesual e interactiva que se aleje de visiones deterministas y ponga énfasis en las posibilidades de la vía legal para el cambio social y c) una visión de los movimientos sociales táctica que se nutra de acciones dentro del marco institucional así como acciones por fuera del marco institucional *(ibid)*.

> La movilización legal forma parte de este proceso de judicialización de la política: ciudadanos y organizaciones de la sociedad civil están usando las cortes para realizar demandas, ya sean privadas o sociales, invocando derechos como instrumentos para hacer política, cuyos objetivos principales son obtener y forzar a la autoridad a responder de manera oficial a sus demandas a través del poder judicial. La movilización legal, por tanto, se ha convertido en una herramienta para la obtención de influencia social y política, legitimación y reconocimiento institucional de las demandas de un movimiento social (Martinez, 2020; Zemans, 1983; Epp, 2008; McCann, 2008).

Para emprender la movilización legal es necesario lo que Charles Epp (1998) denomina una "estructura de apoyo". Martínez (2020) rescata de este autor dos postulados de la estructura de apoyo: a) la revolución de los derechos depende de un litigio sostenido y extendido en defensa de los derechos y libertades civiles y b) estos litigios son largos y costosos como para ser cubiertos por un individuo que tenga los conocimientos y los recursos necesarios.

Por ello, en el caso de los repartidores, recurrir a la vía legal es una opción que solo puede provenir de alianzas que forjen con abogados solidarios, ya que se trata de un colectivo de trabajadores que carece de los recursos para emprender una batalla judicial larga. Sin embargo, la movilización legal en el caso del trabajo en plataformas digitales es una opción a ser explotada, debido a que forzar su reconocimiento legal como trabajadores es una vía para acceder a los derechos formales que les son negados en el modelo de negocios de las plataformas.

2.4 Recursos de poder de las plataformas digitales.

Por último, tenemos a las plataformas, que se presentan como un simple intermediario que enlaza solicitantes de servicios con prestadores de servicios. Algunas de estas plataformas tienen presencia global como Uber, mientras que hay otras con presencia en varios países de una región, como Rappi en Latinoamérica, y otras con presencia solo en su país de origen. Sin embargo, todas buscan expandirse, como se mencionó, por los beneficios del efecto red. Las plataformas se benefician económicamente del trabajo de quienes la usan para ganar un ingreso pero se han negado a reconocerse como empleadores argumentando que eso arruinaría su modelo de negocios. Las plataformas como empresas que pueden invertir su capital económico en donde prefieran y así hacer negocios, pueden ser pensadas como la élite o el capital. Su objetivo, evidentemente, es generar la mayor cantidad de utilidades posible para expandirse y para repartir a sus accionistas. Para conseguir dicho objetivo, las plataformas echan mano de sus recursos de poder. Fairfield (2015) distingue entre A) poder instrumental y B) poder estructural de las élites.

En primer lugar, el poder instrumental se refiere a las acciones políticas deliberadas de las élites o del capital para defender sus intereses. Estas incluyen hacer lobby con los legisladores para que estos protejan sus intereses, participar directamente en la creación de leyes, proporcionar financiamiento electoral y hacer campañas en medios. Estas acciones se apoyan en lo que la autora denomina fuentes instrumentales de poder que se dividen en a) las relaciones de las élites con los hacedores de políticas y b) los recursos que poseen las élites. Entre las primeras encontramos: vínculos entre miembros de las elites y partidos políticos (principalmente partidos conservadores), grupos de consultoría institucionalizados, presencia de miembros de las élites en cargos públicos y lazos informales entre miembros de las élites y funcionarios públicos. Entre los recursos la autora menciona: cohesión, expertise, acceso a medios de comunicación y dinero. Por ejemplo, como se verá más adelante, en el caso de California en Estados Unidos, la presión de empresas como Uber logró la aprobación de la iniciativa 22 que niega el carácter subordinado de los trabajadores de plataformas. Esto fue producto de la millonaria inversión que las plataformas

hicieron en promover la iniciativa 22 que terminó por negar derechos que ya estaban reconocidos.

En segundo lugar, el poder estructural, se refiere a la capacidad que tienen las empresas de causar efectos en la creación de empleos, la inversión y la productividad. El poder estructural no requiere organización o capacidad política y la autora sostiene que también se le puede entender como la "amenaza de desinvertir" (pp. 43). Fairfield es clara al sostener que en el poder estructural la percepción juega un papel fundamental, ya que esta pesa cuando las empresas perciben que una ley o política pública afectará sus intereses y la incentivará a dejar de invertir o la llevará a invertir en otro lado. En este sentido, también puede haber leyes que desagraden a las empresas pero que no las lleven a dejar de invertir, en estos casos el poder estructural no entra en juego.

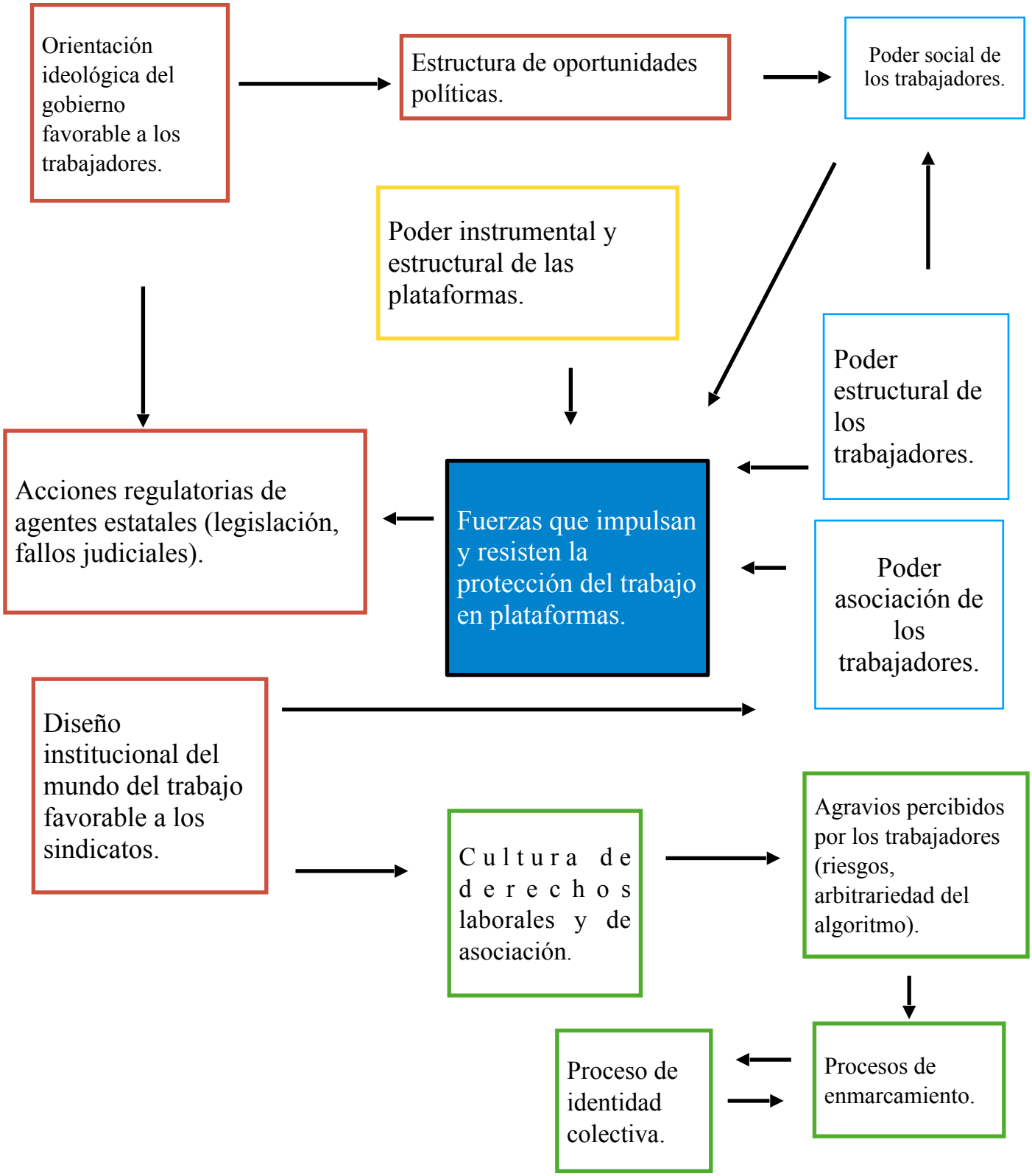
> Se debe tener particular cuidado en distinguir poder estructural de poder instrumental en casos en que la desinversión ocurra en respuesta a una reforma. Si esta decisión (de desinversión) es producto de un cálculo individual racional de búsqueda de maximización de utilidades, entonces se trata de poder estructural. Sin embargo, en algunos casos, está decisión es producto de protesta económica, lo que cae dentro del campo del poder instrumental (Fairfield, 2015: 50).

Las plataformas pueden emplear ambas formas de poder, puede que hagan lobby para que no pasen leyes que las designen como empleadores o bien puede que si esto de hecho ocurriera, calculen que no valdrá la pena permanecer en el país y decidan irse. En el caso del poder instrumental, la asociación entre plataformas es importante así como los vínculos que tengan con políticos.

Las plataformas digitales de trabajo no tienen un gran poder estructural dado que hay mucha competencia entre plataformas, por lo que el retiro de una del mercado no causa grandes estragos en el empleo o la economía porque los trabajadores simplemente se pueden dar de alta en otra plataforma y desempeñar el mismo trabajo, de hecho muchos trabajadores obtienen ingresos en más de una plataforma.

Por otro lado, también es cierto que las plataformas que tienen presencia en muchos países pueden tener suficientes recursos económicos para ejercer presión y para poner a la opinión pública de su lado, como lo menciona Culpepper (2019) cuando habla de la alianza entre plataformas y consumidores. (Por ejemplo, Uber tiene recursos económicos para ofrecer viajes a precio atractivo y esto hace que la gente tenga buena imagen de la empresa). Dicha alianza puede jugar a favor de las plataformas en cuanto a los cálculos y decisiones de los actores políticos con injerencia en la regulación laboral. Con base en lo expuesto anteriormente, a continuación se presenta un diagrama explicativo de la investigación. Los recuadros en contorno naranja representan factores de contexto institucional y acciones estatales. Los recuadros en contorno azul representan los recursos de poder de los trabajadores. Por otro lado, los recuadros en contorno verde presentan el proceso de conciencia e identidad colectiva de los trabajadores. El recuadro de contorno amarillo representa los recursos de poder de las plataformas digitales. Finalmente, el recuadro central azul representa la variable dependiente que el presente estudio busca explicar.

2.5 Diagrama explicativo de la investigación



Capítulo 3- La situación de las plataformas digitales en la Ciudad de México.

1- Panorama de las plataformas digitales en México.

En México actualmente operan una multiplicidad de plataformas digitales de trabajo dentro de las que se encuentran las de transporte de pasajeros como Uber, Cabify, Didi, Beats, In Driver, las de repartición de alimentos como Rappi, Uber Eats, Sin Delantal, Córner Shop, así como algunas que ofrecen servicios de reparaciones a hogares y empresas (plomería, electricidad, carpintería etc) como Iguanafix o las que ofrecen servicios de limpieza doméstica como Aliada y Zolvers. No todas manejan el mismo esquema de relaciones laborales, hay algunas que sí se puede decir que funcionan como mero intermediario porque permiten que cliente y prestador de servicio negocien la tarifa y no siempre dan directrices sobre la manera en que se debe realizar el trabajo.

En el país la empresa pionera fue Uber que llegó a operar a la capital en 2013 y en 2015 firmó un acuerdo con el gobierno capitalino mediante el cual se comprometió a aportar al gobierno el 1.5% de cada viaje realizado. Este monto se destinaría a un fideicomiso para la movilidad y el peatón pero el destino real de ese dinero no se ha aclarado[17]. Por lo tanto, Uber opera sin restricciones y solo se les pide a los conductores que su coche pase una revista única ante la Secretaria de Movilidad de la Ciudad.

Desde la llegada de Uber y otras plataformas para el transporte de pasajeros al país, los taxistas han organizado protestas porque consideran que las plataformas son competencia desleal al no tener que cumplir la misma cantidad de trámites que ellos y poder fijar libremente sus tarifas, a diferencia de ellos[18]. La presión del gremio taxista llevó a que a finales de 2019 la Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México exigiera que los conductores de aplicaciones tenían que tramitar una licencia E1 cuya obtención requiere algunos requisitos más que una

[17] Semovi no puede usar las aportaciones de Uber y Cabify https://poderlatam.org/2019/07/semovi-no-puede-hacer-uso-de-las-aportaciones-de-uber-y-cabify-por-ser-un-fideicomiso-privado/ fecha de consulta 29 de septiembre de 2021.

[18] Taxistas protestan en CDMX contra apps de transporte https://www.forbes.com.mx/noticias-taxistas-cdmx-contra-apps-transporte/ fecha de consulta 29 de septiembre de 2021.

licencia común de manejar, como tener tres años de experiencia manejando y haber tomado cursos de capacitación en la empresa empleadora o en el Centro para el Fomento de la Educación y Salud de los Operarios de Transporte Público de la Ciudad de México (CENFES). En noviembre de 2019 a petición del Movimiento Nacional Taxista, la Secretaría de Gobernación acordó realizar un foro nacional de movilidad para fijar criterios homólogos de operación al transporte concesionado y al que funciona a través de aplicaciones con el fin de proponer un marco regulatorio a nivel nacional que fuese sometido al criterio de los gobiernos estatales (Bensusán, 2019).

Como se puede ver, el fenómeno del trabajo en plataformas digitales cobró visibilidad pública con la llegada de las plataformas de transporte de pasajeros porque implicó la inconformidad del gremio de los taxistas y a la vez significó una alternativa para los usuarios respecto a los taxis tradicionales, de cuya mala imagen se beneficiaron plataformas como Uber y Cabify. Asimismo, las plataformas de transporte de pasajeros se convirtieron rápidamente en una opción para obtener ingresos para una cantidad importante de personas. Por las similitudes en la organización del trabajo en las plataformas entre conductores de transporte de pasajeros y repartidores, a continuación se presentan algunos datos de una encuesta realizada a choferes de Uber.

Esta encuesta fue aplicada a conductores de dicha plataforma (Azuara, González y Keller, 2019) en Brasil, Chile, Colombia y México. De la misma se desprende que el conductor promedio de Uber es hombre (94%) en edad de trabajar (83% entre 25 y 54 años de edad) con un promedio de 37.7 años y el 65% viven en pareja, siendo el promedio de integrantes de su hogar 3.6 personas. Asimismo, alrededor de la mitad completaron un grado de educación superior, por lo cual el nivel educativo de los conductores de Uber es más alto que el del promedio de la población de los países incluidos en la encuesta. Si bien estos datos son un promedio, también son muy similares para los cuatro países incluidos.

México destaca como el país en que los conductores pasan más tiempo conectados a la plataforma ya que un tercio de los choferes mexicanos pasa más de 30 horas semanales trabajando en Uber mientras que en los demás países incluidos, el porcentaje de los que pasan más de 30 horas semanales conectados se ubica en alrededor del 20%. Asimismo, México es el país en el que un mayor porcentaje de conductores mayores de 55 años estuvieron conectados más de 30 horas semanales con 51%.

Otro dato en que destaca México es como el país con un mayor porcentaje de conductores de Uber que declararon que esta es su única actividad económica con 33% siendo Chile el más bajo con 17%. El ingreso por hora reportado por los trabajadores de Uber mexicanos se situó en un promedio de 12,6 dólares americanos similar al de Chile y un poco mayor que el de Colombia y Brasil (10,5 y 10,9 respectivamente). La cifra de México es 6.5 veces el salario mínimo del país aunque a la misma habría que restarle costos cubiertos por los conductores como combustible y seguro. También es interesante que México es el país con el porcentaje más bajo de conductores dueños del automóvil que usan para trabajar en Uber con 48% mientras que el más alto es Chile con 60%.

Asimismo, dentro de las motivaciones para entrar a trabajar en Uber, las tres principales en los cuatro países fueron: a) obtener más ingresos (76%), b) tener horarios más flexibles (66%) y c) ser su propio jefe (63%) con México teniendo porcentajes más elevados que los otros países para las tres razones.

Para México alrededor del 30% declaró que seguiría conduciendo en Uber en el futuro, un porcentaje similar al de aquellos que declararon que solo seguirán en Uber hasta que les surja una mejor oportunidad laboral. Asimismo, México es el país con el porcentaje más bajo de los que declararon que dejarán de conducir para Uber en poco tiempo con solo el 3%.

Estos datos revelan que conducir en Uber es una opción atractiva ante un mercado laboral mexicano que ofrece salarios bajos y jornadas laborales largas y poco flexibles. Como

veremos, esto coincide con las motivaciones de los repartidores de plataformas digitales para emplearse en este sector.

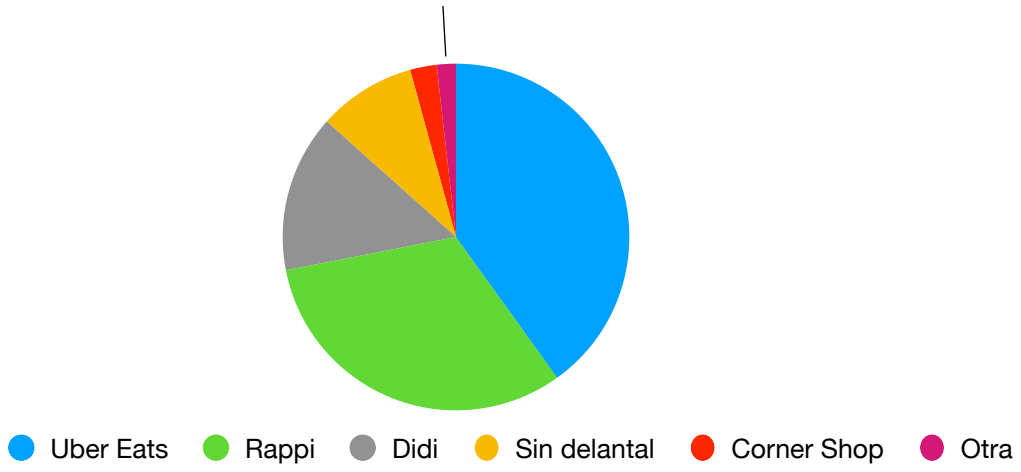
2-Plataformas de reparto.

Respecto a las plataformas de reparto específicamente, en la Ciudad de México las de mayor presencia son Rappi, Uber Eats, Didi, Sin Delantal y Córner Shop. La española Sin Delantal es la pionera ya que inició operaciones en 2012. Le sigue la chilena Córner Shop que llegó a México en 2015 y fue comprada por Uber a finales de 2019. La colombiana Rappi llega a la capital del país a principios de 2016, Uber Eats en octubre del mismo año. Por su parte, Didi Food comenzó a operar en abril de 2020. En noviembre de 2020 Sin delantal anunció que abandonaría México para principios de diciembre del mismo año.

En lo que concierne a la plataforma más utilizada para trabajar[19], Uber Eats y Rappi acaparan al 72% de los repartidores. Entre las razones para elegir la plataforma para la que se trabaja, destaca con 51% que se utiliza por ser la que ofrece mejores ingresos (no tanto porque pague mejor sino porque manda más pedidos) seguido de que es fácil entrar con 27.7%

[19]Los siguientes datos provienen de la encuesta realizada para el estudio "*El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategias de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de trabajo de plataformas digitales"* en cuyo diseño el autor participó. Como se mencionó, la misma se aplicó a 1008 repartidores en la Ciudad de México en octubre de 2020. Todas las gráficas presentadas son de elaboración propia del autor con base en los datos de la mencionada encuesta.

Fig. 1.1 Plataforma para la que trabaja. México.



Hasta antes de 2018 las acciones estatales respecto al trabajo en plataformas digitales habían estado ausentes. Con la llegada del nuevo gobierno federal, el paquete económico para 2020, aprobado a finales de 2019[20], estipuló que las plataformas digitales retengan impuestos a sus trabajadores y contribuyan fiscalmente pagando el ISR. Sin embargo, el pago de este impuesto no significa el acceso a seguridad social ni a ninguna clase de derechos o prestaciones para los trabajadores.

2.1 Perfil socio demográfico de los trabajadores de plataformas digitales de la CDMX.

Como ya se mencionó, el autor participó en la realización de la encuesta para el proyecto *"El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política*

[20] Diputados aprobaron aumentar ISR vendedores de Mercado Libre, conductores de Uber y anfitriones de Airbnb que ganen menos en México. https://www.xataka.com.mx/empresas-y-economia/diputados-aprobaron-aumentar-isr-a-vendedores-mercado-libre-conductores-uber-anfitriones-airbnb-que-ganen 21 de Octubre de 2020. Revisado 5 de diciembre de 2020.

pública para el reconocimiento de derechos laborales de trabajadores de plataformas digitales". La misma se levantó en octubre de 2020 e incluyó a 1008 repartidores de plataformas digitales de la Ciudad de México así como entrevistas.

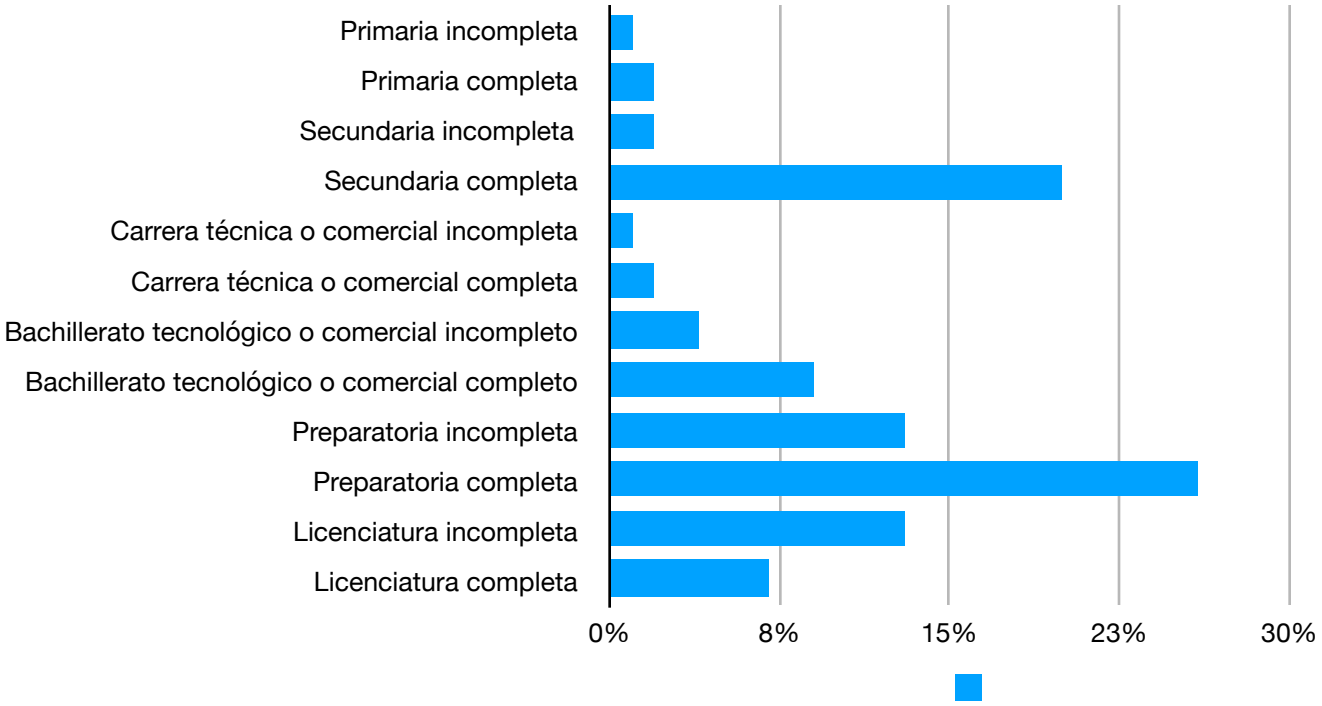
En cuanto a la participación por sexo, del total de encuestados, 820, equivalentes al 81,3%, fueron hombres, mientras que 188 (18,7%) fueron mujeres. Respecto a las edades de los trabajadores de plataformas, se puede ver que si bien hay muchos jóvenes (40% son menores de 25 años de edad) la proporción de no tan jóvenes es elevada y un significativo 19% rebasa los 40 años de edad.

Fig.1.2 Edad de los repartidores de plataformas digitales. México

En lo referente a los estudios, 80,8% de los encuestados dijo no estar estudiando al momento del levantamiento de la encuesta, en contraposición con el 18,2% que dijo combinar estudios y trabajo en plataformas.

Según datos del INEGI[21], el nivel de años de escolaridad promedio en México es de 10 años, equivalente al primer año de educación media superior. Estos datos arrojan que la escolaridad de los repartidores está por encima del promedio nacional ya que la mayoría cuenta con más de 10 años de estudios porque solo el 5% de los repartidores declaró tener menos años de escolaridad.

Fig. 1.3 Nivel de Escolaridad. México



En lo referente a la nacionalidad de los encuestados, la gran mayoría fueron mexicanos, con solo 14 extranjeros dentro del universo total. De estos, 12 fueron venezolanos, 1 colombiano y 1 ghanés.

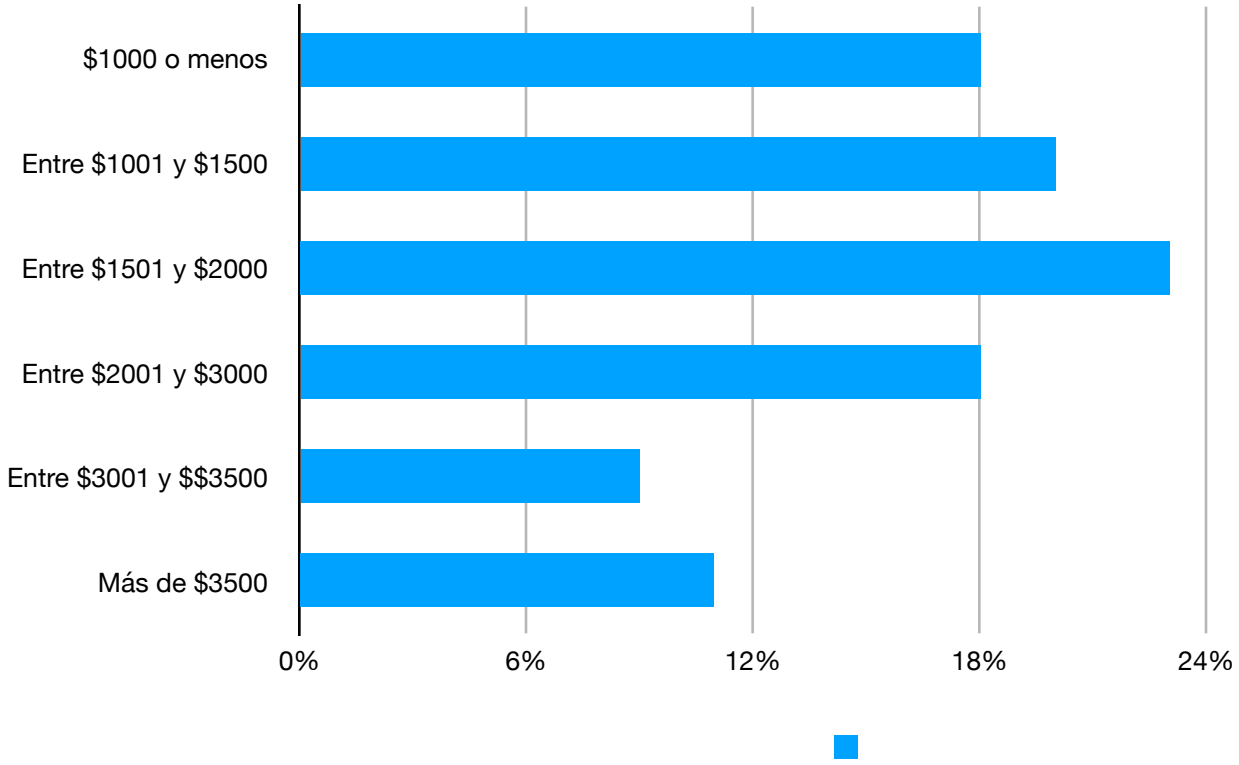
[21] https://www.elfinanciero.com.mx/economia/promedio-de-escolaridad-con-escaso-avance-es-equivalente-al-primer-ano-de-prepa Promedio de escolaridad, con escaso avance: es equivalente al primer año de prepa, El Financiero, consultado el 20 de noviembre de 2020.

2.2. Características del trabajo en plataformas digitales.

Los repartidores trabajan en promedio más de 9 horas al día, siendo viernes, sábado y domingo los días que más horas trabajan con 9 horas 29 minutos, 9 horas 44 minutos 9 horas 39 minutos respectivamente en promedio.

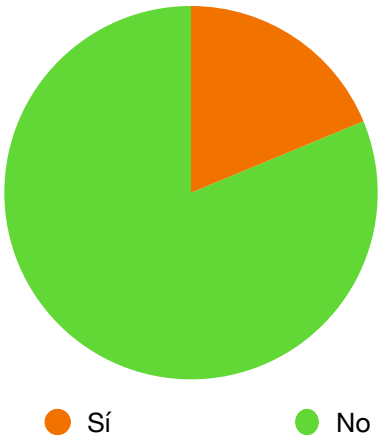
Respecto a los ingresos, el promedio general fue de $2228 a la semana equivalentes a 111 dólares americanos aprox. Para los hombres el promedio fue de $2310 y para las mujeres de $1880.

Fig. 1.4 Ingresos semanales de los repartidores de plataformas digitales. México



Del total de encuestados, solo un 18,8% dijo tener otro trabajo aparte de la plataforma, mientras que un mayoritario 81,3% declaró que este es su único trabajo.

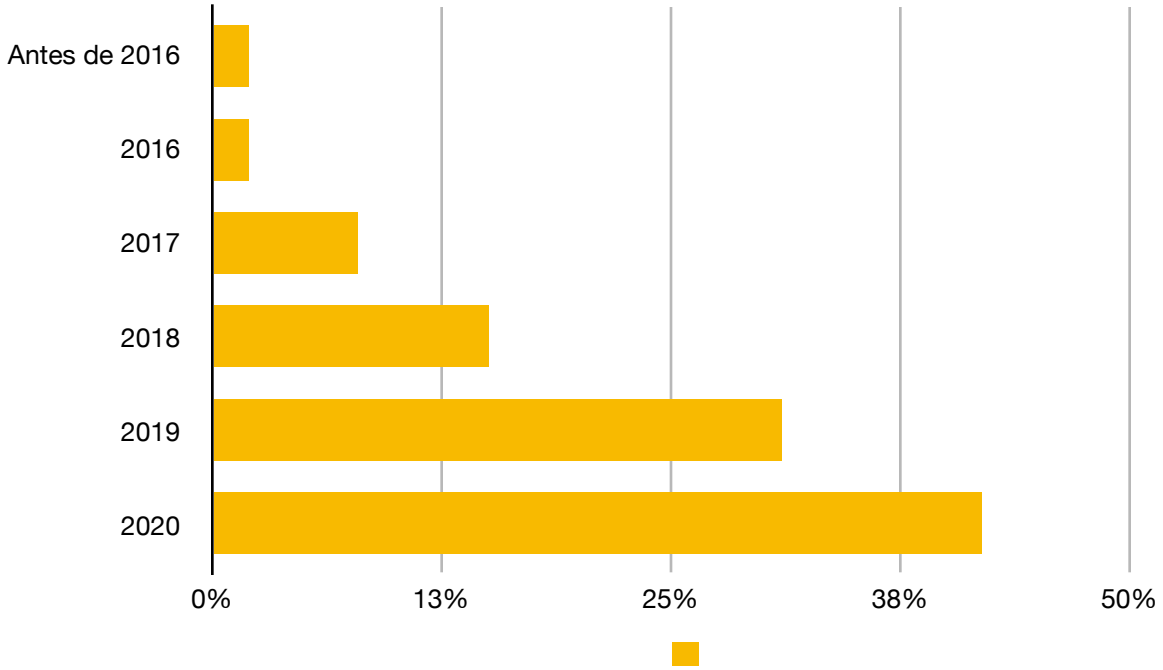
Fig. 1.5 Otro ingreso aparte de la plataforma. México.



Esto contradice la narrativa de las plataformas respecto a que el trabajo es solo una opción para complementar ingresos ya para la gran mayoría se trata de su única fuente de ingresos. Entre los hombres es un poco mayor el porcentaje de quienes tienen otra fuente de ingresos a parte de la plataforma con 19,5% contra 15,4% de las mujeres. Al desagregar por edad, el grupo de entre 18 y 25 años es el que mayor porcentaje presenta de quienes el trabajo en plataformas es su único ingreso con 86%, mientras que la misma respuesta alcanza al 78,3% de las personas de entre 26 y 40 años y al 77,8% de los mayores de 40 años.

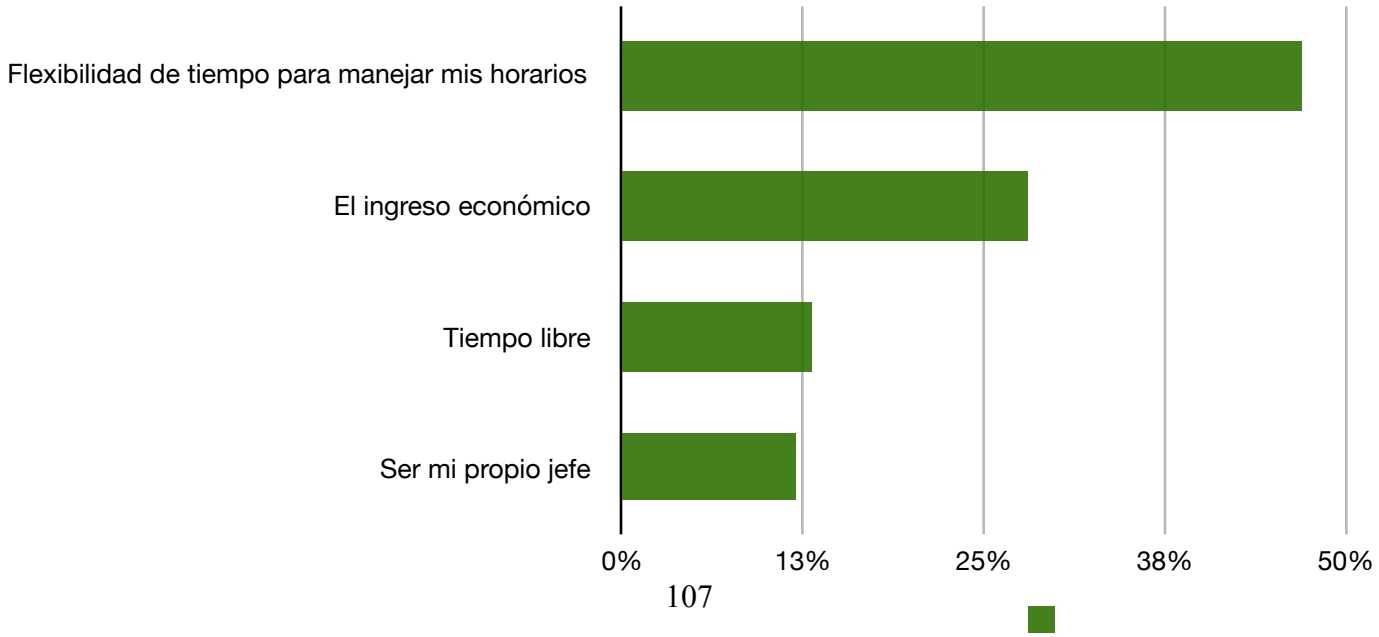
En lo que toca a la antigüedad en el trabajo, se aprecia la alta rotación laboral del mismo, ya que solo el 10% de los encuestados tiene una antigüedad de tres años o más como repartidores, mientras que el 73% entró a trabajar apenas entre 2019 y 2020.

Fig. 1.6 Año en que empezó a trabajar en plataformas digitales. México.



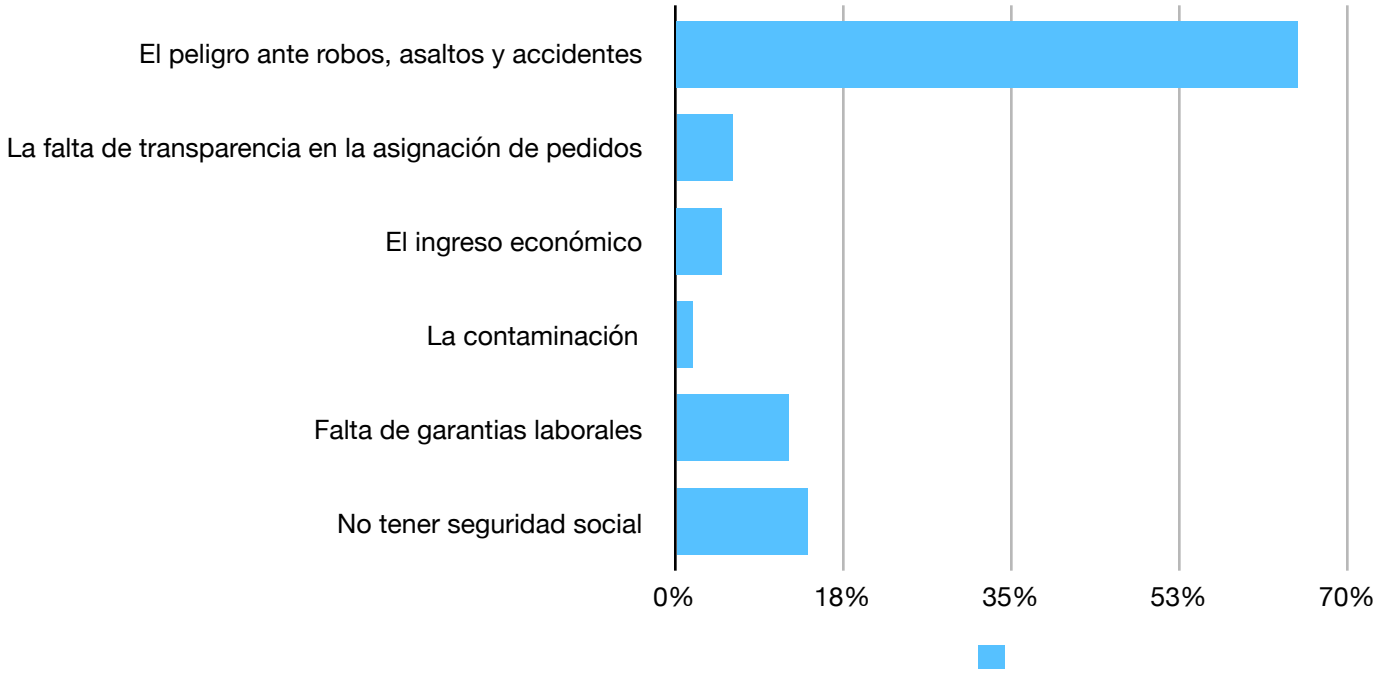
Respecto a lo que más se valora del trabajo, como era de esperarse con base en la literatura y las entrevistas, la flexibilidad horaria aparece como lo mejor del trabajo para los repartidores con 47% de respuestas, seguida del ingreso económico con 28%.

Fig. 1.7 Preferencias del trabajo en plataformas. México.



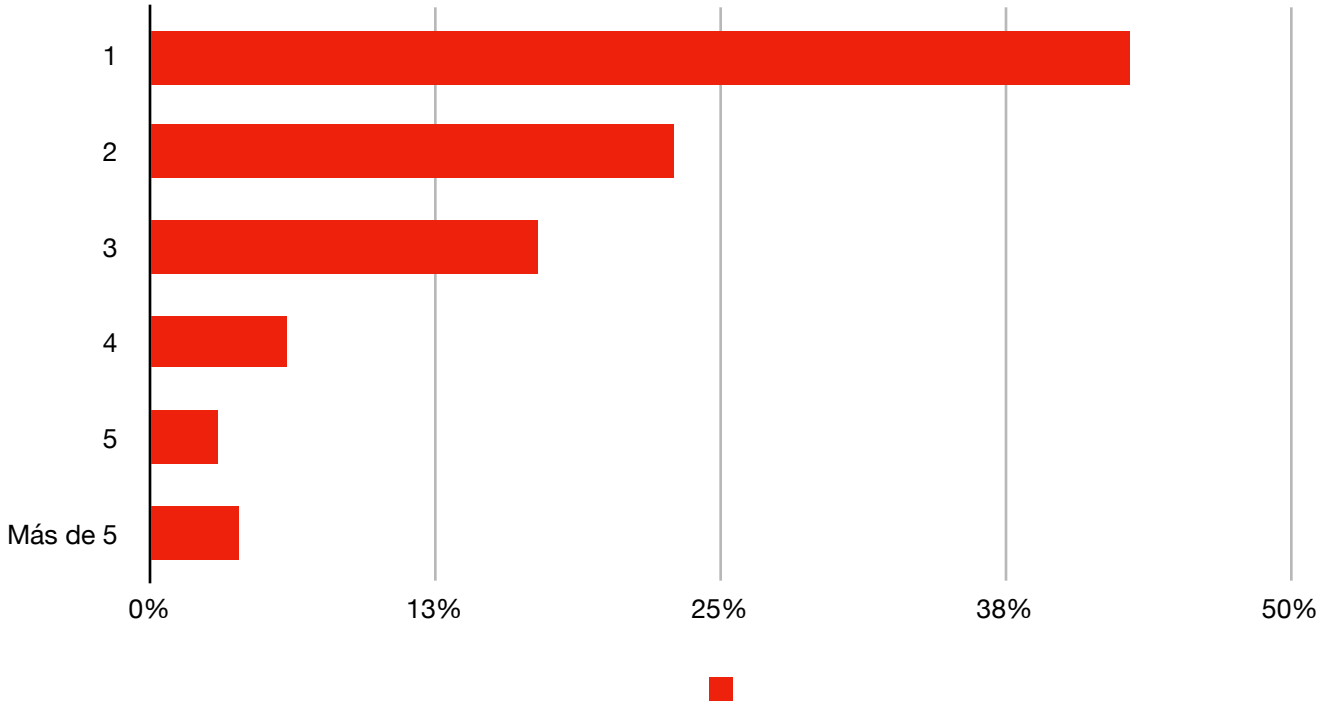
En lo referente a lo que menos agrada del trabajo, sin duda el peligro ante accidentes, robos y asaltos destaca con un 65%, seguido muy de lejos con no tener seguridad social (14%) y con la falta de garantías laborales (12%). Este punto coincide con la vulnerabilidad de los repartidores, ya que la encuesta arroja que 738 repartidores, correspondientes al 73,2%, no cuenta con ningún seguro y solo 270 repartidores, equivalentes al 26,8%, cuentan con uno. De este 26,8% asegurado, 59,3% contestó que ellos mismos pagan por el seguro y solo 17% contestó que la plataforma lo paga.

Fig. 1.8 Lo que menos agrada del trabajo. México



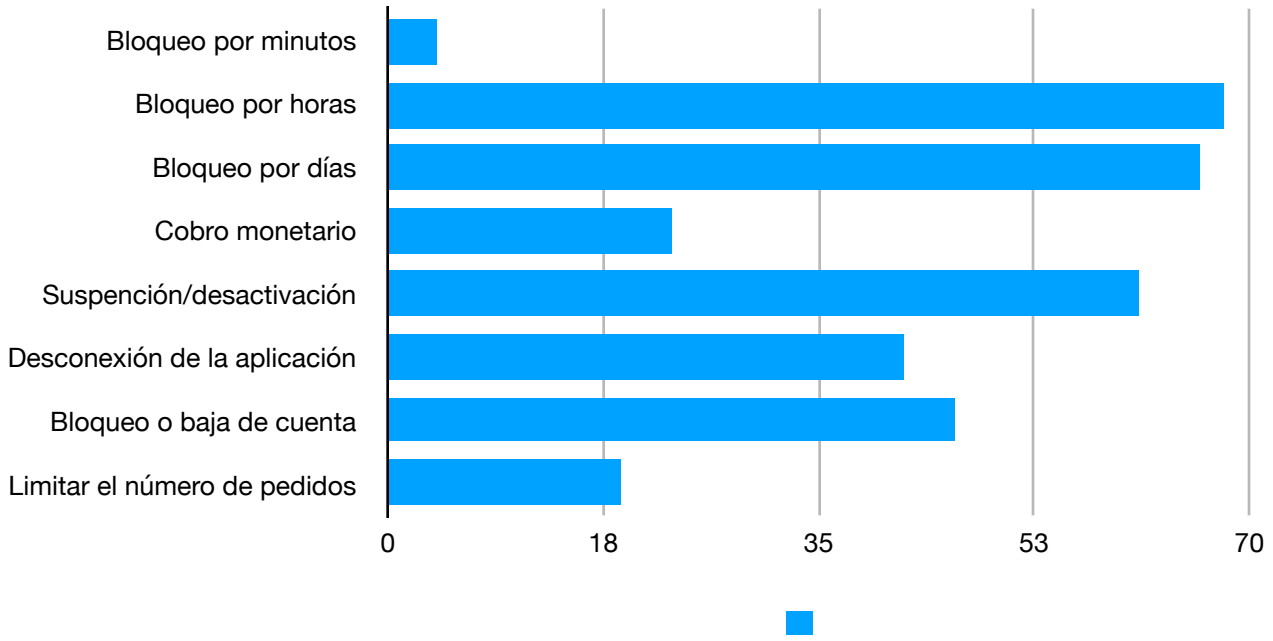
Este dato no es de sorprender si se toma en cuenta que del total de encuestados, 426 (42%) declaró haber sufrido al menos un accidente de tránsito en su trabajo como repartidor. De estos, 184 han tenido 1 accidente, 112 dijeron haber sufrido 2 accidentes, 73 se han visto involucrados en 3 accidentes y 57 en 4 accidentes o más.

Fig. 1.9 Número de accidentes en el trabajo. México



En lo relativo a la autonomía de la que supuestamente gozan los repartidores, la encuesta indagó sobre si han recibido sanciones por parte de la plataforma. A esta pregunta, 360 repartidores, equivalentes al 35,7% dijeron sí haber recibido castigos mientras que 648, equivalentes 64,3% sostuvieron no haber sido penalizados. Si bien son minoría quienes han recibido algún castigo, si se tratara realmente de un trabajo independiente o autónomo la plataforma no podría penalizar a los repartidores. Los castigos, entre el porcentaje de quienes los han recibido, se distribuyen de la siguiente forma.

Fig. 1.10 Castigos o penalizaciones impuestos por las plataformas. México.



3- Iniciativas de ley para regular el trabajo y postura de los trabajadores.

Se tiene conocimiento de tres iniciativas de ley no aprobadas que proponen regular el trabajo en plataformas digitales de tareas de ejecución local para que se la reconozca como una relación de trabajo subordinado.

Una es de la diputada del PRI María Alemán Castillo que busca agregar un párrafo al artículo 123 para prohibir que empresas constituidas legalmente ofrezcan trabajo sin prestaciones ni derechos y en la que se reconoce que los trabajos ejercidos mediante plataformas digitales implican una relación laboral de subordinación cuando la plataforma digital tiene un dueño que coordina y dirige el trabajo, independientemente de que el trabajador tenga autonomía en el uso de su tiempo. Esta iniciativa reconoce un día de descanso pagado por cada seis días trabajados, el pago del día de descanso se calcula con base en el promedio de lo ganado al día durante el mes anterior. Asimismo, se contempla que los trabajadores tendrán derecho a un periodo anual de

vacaciones pagadas. La iniciativa también reconoce derecho al pago de aguinaldo que será equivalente a los ingresos de 15 días de trabajo. Por otro lado, se dispone que los trabajadores tendrán derecho a participar de las utilidades de la empresa siempre y cuando hayan trabajado al menos 180 días en el año y su promedio de ingreso diario haya sido superior al salario mínimo.[22]

Otra iniciativa es la del grupo parlamentario del PT en el Senado que propone la modificación de la Ley Federal de Trabajo para incluir un párrafo al artículo 20 bis para que diga: "Se entiende por relación de trabajo, sin importar su denominación, el trabajo que tenga como origen una plataforma digital de economía colaborativa, siempre y cuando exista subordinación y dependencia económica"[23]. Además, la propuesta contempla dos tipos de trabajadores, los de tiempo parcial y los de tiempo completo, estos últimos serán aquellos que trabajen un mínimo de seis horas al día y un mínimo de cinco días a la semana. Los trabajadores de plataformas serán acreedores de todos los derechos de un trabajador subordinado.

La tercera iniciativa es la del senador del PRD Juan Manuel Fócil Pérez. La misma propone adicionar un capítulo (el VIII) sobre Plataformas Digitales al título sexto de la Ley Federal del Trabajo que es el título que trata los Trabajos Especiales.

Este capítulo VIII de Plataformas Digitales estipula que la relación surgida entre una empresa, cuya principal actividad económica se realice a través de una plataforma y una persona física se considera una relación de subordinación excepto cuando se pueda demostrar lo contrario por las autoridades laborales. Por lo tanto se consideran trabajadores a todas las personas que ejecuten la actividad principal de una empresa bajo su dirección y control por medio del uso de una plataforma digital. La relación de subordinación se determina con base en la subordinación, la dirección y el control para la realización de una actividad sin importar el grado en que se

[22] Iniciativa que reforma diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y de las leyes de Impuesto sobre la renta, y federal del trabajo a cargo de la diputada María Alemán Muñoz Castillo, del Grupo Parlamentario del PRI.http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2019/04/asun_3873231_20190430_1554308431.pdf fecha de consulta 15 de mayo de 2020.

[23] https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/senadores-van-por-regularizacion-de-trabajadores-de-uber-cabify-y-rappi/2019/11/ fecha de consulta14 mayo de 2020.

manifieste ni la inserción del trabajador en la organización de la empresa. Asimismo, se considera a la plataforma digital como una herramienta de trabajo para la persona que presta sus servicios a través de la misma.[24]

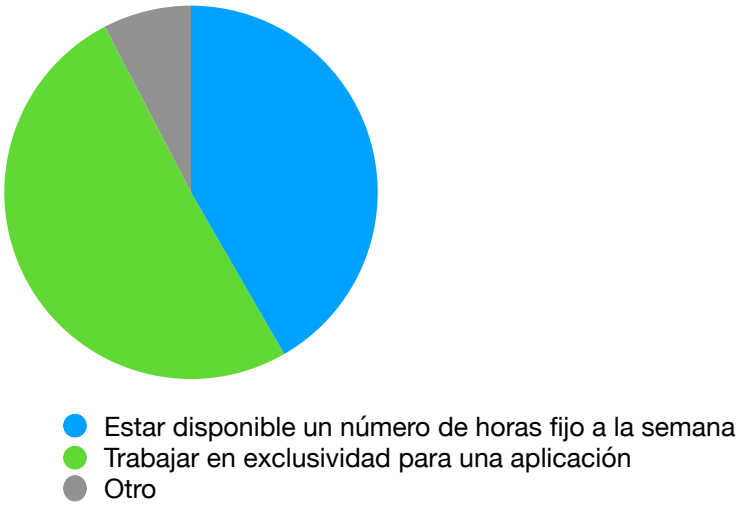
Las tres iniciativas exponen que la autonomía del trabajador no es verdadera por las maneras en que la plataforma dirige y coordina el trabajo, además de los sistemas de puntuación que coaccionan a los trabajadores y el hecho de que las empresas establecen las remuneraciones de manera unilateral.

Ninguna de las iniciativas plantea que el trabajador tenga que adoptar horarios fijos de trabajo por lo cual, en caso de que se aprobara alguna, no se terminaría con la valorada flexibilidad horaria pero sí se dotaría de derechos laborales a los repartidores

Es interesante constatar que el temor de muchos trabajadores a que la obtención de derechos les significaría pérdida de autonomía en el manejo de su tiempo es infundada, al menos desde el punto de vista de estas iniciativas, lo cual habla del éxito de la narrativa de las plataformas. Igualmente, estas iniciativas reconocen a los repartidores como trabajadores, lo cual contrasta con la auto percepción de la mayoría. La encuesta preguntó a los repartidores qué aspectos del trabajo estarían dispuestos a sacrificar para acceder a derechos laborales.

[24] Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona el Capítulo VIII De las Plataformas Digitales al título sexto relativo a los Trabajadores Especiales de la Ley Federal del Trabajo; a cargo del senador Juan Manuel Fócil Pérez del grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática. Noviembre 2020.

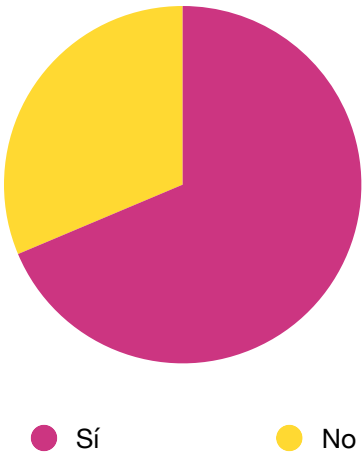
Fig. 1.11 Aspectos del trabajo a sacrificar para acceder a derechos laborales. México.



El hecho de no poder trabajar para más de una plataforma es algo prescindible para poco más de la mitad de los encuestados, mientras que un considerable 42% estaría dispuesto a sacrificar la valorada flexibilidad horaria.

Asimismo, la encuesta también preguntó a los repartidores si estarían dispuestos a destinar una parte de su ingreso a contribuciones para sus fondos de seguridad social.

Fig. 1.12 Disposición a pagar una parte de su seguridad social con sus ganancias en la plataforma. México.



Casi el 70% está dispuesto a pagar de sus ingresos una parte de su seguridad social. Esto parece indicar que existe una valoración por los derechos laborales, no es algo que les sea indiferente al colectivo de trabajadores. Sin embargo, como veremos más adelante, la acción colectiva no se considera una forma idónea de acceder a los mismos y muchos siguen asociando el acceso a derechos con la rigidez de horarios.

En el contexto laboral mexicano donde el empleo informal es elevado (56.7% según cifras del INEGI) y las opciones de ingresos son escasas, los trabajos en plataformas han sido una opción por la que muchos han optado para complementar el ingreso o incluso se ha convertido en la única fuente de ingreso de muchas personas.

3.1 Estructura ocupacional de la Ciudad de México.

A continuación se presenta una tabla de la estructura ocupacional de la Ciudad de México con datos para el tercer trimestre de 2020 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) levantada por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI). Según la misma encuesta, para el tercer trimestre de 2020, el 44% de la población económicamente activa de la capital se encontraba en el sector informal de la economía, esto ubica a la Ciudad de México con menor informalidad que el promedio del país (56.7%)

Fig. 1.13 Estructura ocupacional de la Ciudad de México. Tercer trimestre de 2020.

Población total CDMX	**Cantidad y porcentaje respecto a población total de CDMX** **8,735,627 (100%)**
Población en edad de trabajar (15 años y más)	7,280,519 (84%)
Población económicamente activa	3,703,362 (43%)

Población total CDMX	Cantidad y porcentaje respecto a población total de CDMX 8,735,627 (100%)
Población económicamente inactiva	3,577,157 (41%)
Ocupados	3,407,733 (39%)
Desocupados	295,629 (4.8%)
Situación de la población ocupada	**Porcentaje respecto a la población ocupada 3,407,733 (100%)**
Asalariados	2,561,215 (75%)
Trabajadores por cuenta propia	661,377 (19.5%)
Empleadores	132,062 (4%)
Sin pago y otros	55,079 (1.5%)

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Estos datos muestran que es bajo el número de personas desocupadas, es decir, personas que buscan trabajo y no encuentran. Sin embargo, el alto nivel de informalidad ocasiona que los salarios o ganancias sean bajos. Según la misma ENOE los ingresos mensuales en promedio en la Ciudad de México rondan los $8,500, cifra muy similar al promedio del ingreso de los trabajadores de plataformas digitales. Sin embargo, el trabajo en plataformas presenta la ventaja de no tener horarios fijos por lo que, ante la poca disponibilidad de empleos en la economía formal, se convierte en una opción atractiva para muchas personas. Asimismo, los trabajadores por cuenta propia alcanzan casi el 20% de la población ocupada lo cual representa una proporción importante.

3.2 La postura del gobierno de la Ciudad de México.

Para la presente investigación se entrevistó a un funcionario de la Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (STyFE) y se revisó la página web de dicha dependencia para conocer la postura de dicha dependencia respecto al tema de estudio.

A partir de esto, se pudo constatar que las autoridades laborales de la ciudad han hecho esfuerzos encaminados a reducir la precariedad de algunos colectivos de trabajadores, como el caso de las trabajadoras del hogar. Por ejemplo, se capacitó a personas que hacen labores domésticas remuneradas en el tema de derechos laborales y se impulsó una consultoría con la idea de hacer un censo de empleadores y trabajadoras del hogar. Por otro lado, hay un plan para hacer un censo de niños que trabajan en la vía pública para conocer la magnitud de este colectivo e implementar un plan para canalizar a esos niños hacia instituciones donde puedan estudiar y dejen de trabajar.

Por otro lado, la Ciudad de México cuenta con seguro de desempleo, único en el país, que cubría solo a trabajadores formales pero ante la pandemia de COVID-19 el mismo se extendió también para cubrir a trabajadores informales. Se han atendido a 100 mil personas mediante dicho seguro.

Respecto al tema específico del trabajo en plataformas digitales, la STyFE buscó un acercamiento con representantes de las plataformas para hablar sobre el tema de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la mayoría de los representantes de las empresas no quisieron reunirse y quienes acudieron, lo hicieron solo para decir que no tienen trabajadores y que por lo tanto no tienen por qué comprometerse con un diálogo.

También han tenido diálogos con los colectivos de repartidores del Sindicato Independiente de Repartidores por Aplicación (SIRA) y de Ni Un Repartidor Menos (NURM). En entrevista, el funcionario de la STyFE me comenta que ante la negativa que obtuvo SIRA para conformarse como sindicato por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, ellos le ofrecieron constituir una cooperativa de asistencia mecánica y médica para los repartidores, lo cual fue una idea que surgió en los diálogos ante las demandas que tienen. Asimismo, existe el plan, en gestación aún, de constituir una cooperativa de repartidores propiamente dicha con apoyo del Instituto de Políticas para el Transporte y el Desarrollo (ITDP

por sus siglas en inglés) que es una asociación civil internacional con presencia en países como India, China, Brasil y México. En dicha iniciativa también se pretende involucrar al Instituto Nacional de Economía Social (INAES) que es una dependencia federal, así como a una federación internacional de cooperativas que facilita las herramientas tecnológicas para esta clase de emprendimientos siempre y cuando se trate de cooperativas y que ya cuenta con experiencia conformando cooperativas de repartidores en Francia.

En pocas palabras, la postura de la STyFE de la Ciudad de México, es que los repartidores de plataformas digitales son trabajadores en relación de dependencia pero el proceso para lograr que se les reconozca como tales, y accedan a los derechos y prestaciones propios de esa condición es largo. Si ellos como autoridad local emprendieran el camino para formalizar el trabajo en plataformas, comenta el funcionario de la STyFE en entrevista, la jefa de gobierno de la Ciudad de México tiene que solicitar a la Comisión de Trabajo y Protección Social del Congreso de la Ciudad de México que discuta el tema de regular a los trabajadores de plataformas para que este Congreso local lo discuta, lo apruebe y lo mande a la Cámara de Diputados. A su vez, los diputados tienen que discutirlo y mandarlo a la Cámara de Senadores para que estos discutan el proyecto y lo aprueben. Se trata de un proceso largo pero que sí está en sus planes iniciar. Sin embargo, los legisladores federales de Morena podrían presentar la iniciativa directamente desde la Cámara de Diputados o la de Senadores, discutirla y aprobarla.

Las autoridades de la Ciudad de México están en línea con las autoridades laborales federales en el combate a la precariedad laboral en general y la de los repartidores en particular. Sin embargo, el contexto de la pandemia parece haber retrasado los planes del gobierno respecto al trabajo en plataformas digitales.

4-Acción colectiva de trabajadores de plataformas digitales.

Como se ha mencionado, las plataformas digitales promueven activamente la idea de que la flexibilidad horaria da a sus trabajadores la posibilidad de obtener un ingreso manejando autónomamente su tiempo, por lo que se presentan como una forma de ganar dinero que no demanda sacrificio de tiempo para dedicar a otras actividades y por lo tanto como una actividad que no es propiamente un empleo al que se le puedan asociar derechos.[25] Además, su carácter de trabajo jornalero promueve conductas poco sanas entre los trabajadores, como circular temerariamente en moto o bicicleta.

A esta narrativa de "sé tu propio jefe" que difumina el vínculo laboral entre empresa y trabajador y por lo tanto quita a la plataforma la responsabilidad de asumir obligaciones de empleador, se suma el prejuicio extendido hacia los sindicatos entre la población en general y entre el colectivo de repartidores en particular.

Ambas narrativas han contribuido a que en México la acción colectiva de los trabajadores en búsqueda de derechos sea tardía y poco organizada. A diferencia de Argentina, en México no hay una fuerte cultura de derechos laborales y el tema de la precariedad y los derechos laborales en el trabajo en plataformas digitales no es un tema que aparezca en los medios como sí aparece en Argentina. En México la cobertura mediática sobre plataformas digitales se da más en torno al tema de los impuestos que las mismas deberán pagar y el cómo impactarán esos impuestos en el precio de los servicios de las plataformas, pero el tema laboral de los trabajadores no suele ser tratado.

4.1 Auto percepción de los trabajadores y conciencia sobre derechos.

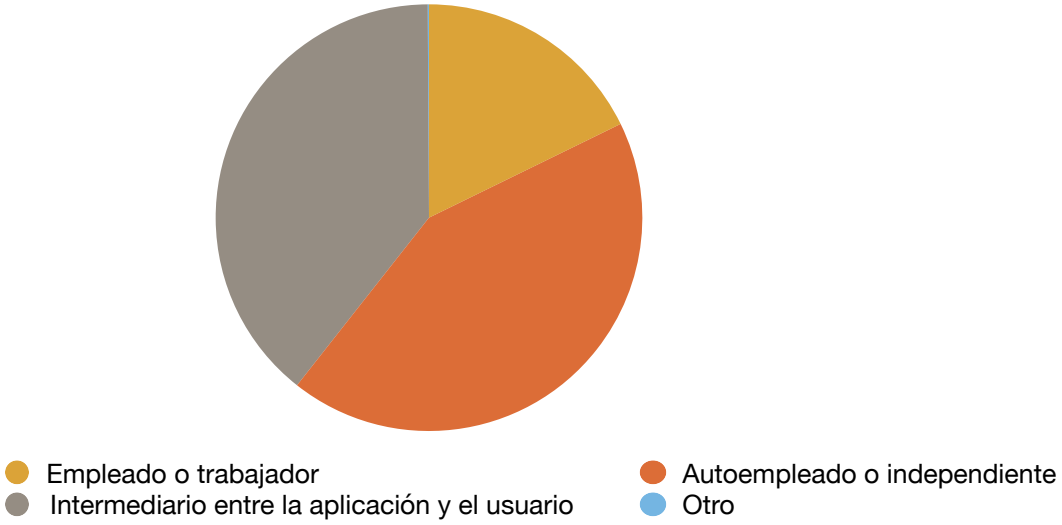
[25] https://www.uber.com/es-MX/blog/ventajas-de-manejar-con-uber/ Dentro de las cinco ventajas de trabajo en Uber que el sitio oficial de Uber menciona, la primera es "se tu propio jefe" fecha de consulta 22 de mayo de 2020.

En el tema de la percepción sobre el trabajo, muchos repartidores valoran la flexibilidad horaria por sobre todas las cosas aun cuando trabajen muchas horas al día y entre seis y siete días a la semana. Entre los repartidores existe miedo a perder la flexibilidad horaria si el trabajo se regula y que este se convierta en algo como "un trabajo de oficina" con un horario fijo y sin la posibilidad de no trabajar cuando lo requieran. A esto se suma la apatía de otros, para quienes lo único importante es que su vehículo funcione y son indiferentes ante la posibilidad de sufrir un accidente, pensando en que si algo les pasa "ya verán como lo solucionan".

Para organizarse en grupos de repartidores y exigir derechos tiene que haber una sensación de agravio que haga sentirse víctima de una injusticia y que se puedan atribuir culpables a esta situación. En el caso de los repartidores, es necesario que surja la conciencia de ser trabajadores despojados de derechos que deberían tener por beneficiar económicamente con su trabajo a un tercero.

En este sentido, en la encuesta se preguntó a los repartidores cómo perciben su vínculo con las plataformas. El resultado es revelador, ya que el 82% de los repartidores no se consideran empleados o trabajadores de la plataforma, lo cual ilustra que la narrativa de estas, que sostiene que los repartidores son "socios", está bastante extendida entre el colectivo de trabajadores. Esta auto percepción como trabajador independiente o intermediario, influye en no sentirse sujeto de derechos y por lo tanto en la poca propensión a la acción colectiva.

Fig. 1.14 Cómo considera su vínculo con la plataforma. México.



Al desagregar por sexo, se obtiene que porcentajes muy similares, 17,9% de los hombres y 17% de las mujeres, se consideran trabajadores o empleados. Las mujeres se consideran auto empleadas en mayor proporción con 47.3% dentro de ese colectivo contra un 41,8% de los hombres. A la inversa, un mayor porcentaje de hombres se consideran un intermediario entre la aplicación y el usuario con 40,2% contra 35% de las mujeres. Por grupo de edad los números son similares.

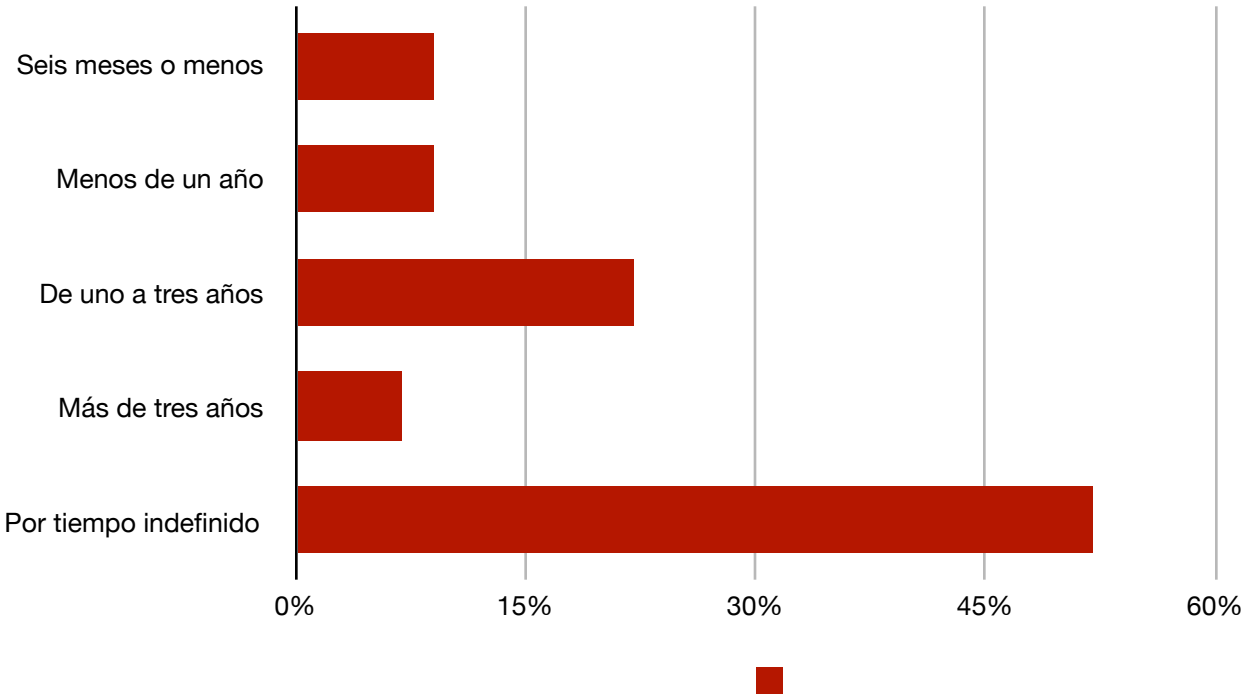
Miembros de los dos grupos de repartidores existentes, comentan que son frecuentes las burlas y ataques de otros repartidores cuando se habla de luchar por derechos o mejoras en el trabajo. Abundan los comentarios del tipo "si no te gusta vete a otra cosa" así como la reproducción, por parte de esos trabajadores, del discurso de la plataforma diciendo "somos socios". A estos dichos, los trabajadores organizados suelen responder que si son socios por qué no pueden fijar o negociar la tarifa que ganan por pedido o porque los pueden desconectar sin que puedan hacer nada. Ante estos argumentos, los trabajadores que sostienen ser socios no pueden decir nada.

Como se vio líneas arriba, la principal desventaja para la mayoría de los repartidores es el riesgo ante robos y accidentes. Por ello se entiende que muchos trabajadores consideran que deberían tener un seguro por accidentes, porque el tema de los muertos por atropellamiento y de la inseguridad ante asaltos está muy presente, pero el reclamo no trasciende hacia los demás derechos laborales ya que la flexibilidad horaria hace que la mayoría no se perciban como empleados de las plataformas. Es fuerte la asociación de flexibilidad horaria con carencia de vínculo laboral. Esta va acompañada de una aversión a la formalidad, que da derechos, porque la misma se percibe como sinónimo de horarios fijos de trabajo y pérdida de libertad.

Entre los trabajadores organizados entrevistados está más extendida la necesidad de tener derechos laborales, y ante la pregunta de si estarían dispuestos a trabajar en un horario fijo a cambio de derechos, suelen responder que sí estarían dispuestos. En eso se diferencian de los repartidores no organizados quienes suelen responder que no renunciarían a la flexibilidad horaria. En este punto, algunos argumentan que si trabajaran en un horario fijo con derechos ganarían el salario mínimo, que al día es de $123, lo cual está lejos de lo que pueden ganar actualmente que la paga es por pedido. Por supuesto que la creencia de que si el trabajo se formaliza les dejarían de pagar por pedido y ganarían el salario mínimo por día de trabajo es solo una suposición, pero ilustra la manera en que muchos conciben la formalidad asociada al acceso a derechos laborales.

Otro hallazgo interesante de la encuesta fue la pregunta acerca del tiempo que les gustaría permanecer en el trabajo. Más de la mitad (52%) contestó que les gustaría permanecer como repartidores por tiempo indefinido, es decir, lo ven como una opción laboral a largo plazo. En un lejano segundo lugar se ubicó la respuesta de permanecer entre uno y tres años (22%), lo cual puede interpretarse como mediano plazo. En las entrevistas se encontró esta respuesta de permanecer a mediano plazo porque algunos repartidores comentan que en algún momento (no cercano) les gustaría retomar sus estudios para tener otras opciones laborales en el futuro.

Fig. 1.15 Tiempo que le gustaría permanecer trabajando en la plataforma. México.



Esta es otra postura contradictoria con la narrativa y estrategia de las plataformas. Como se ha mencionado, con base en la literatura y en las entrevistas, cuando los repartidores entran a trabajar a la plataforma reciben muchos pedidos, sin embargo, la cantidad de pedidos se reduce a medida que pasa el tiempo. Esta es una forma en que las plataformas promueven la rotación laboral, ya que primero enganchan a los repartidores con buenas ganancias y los tienen a disposición pero gradualmente les reducen la cantidad de trabajo una vez que se aseguraron que los tendrán disponibles esperando pedidos. No deja de ser contradictorio que para la mayoría el trabajo se presente como una opción a mediano y largo plazo aun en las condiciones de desprotección en que se encuentran y aun cuando no se consideran, en su gran mayoría, empleados o trabajadores de las plataformas.

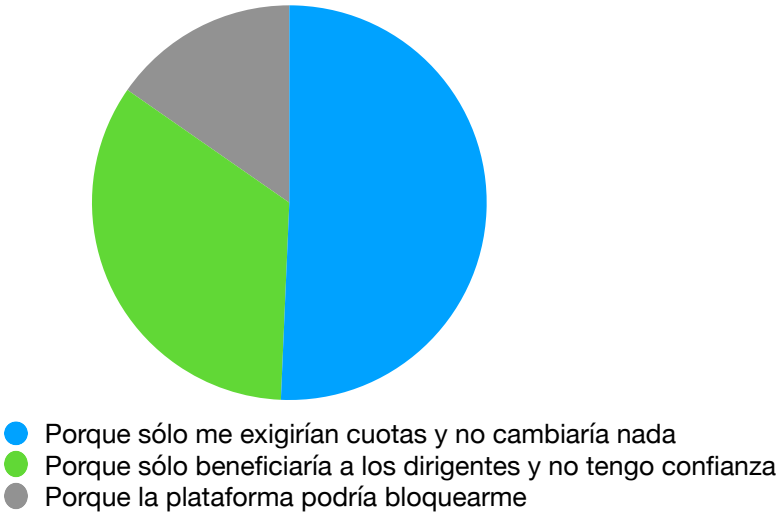
Se podría pensar que, si se le ve como una buena opción laboral a largo plazo, con más razón debería ser fuerte el reclamo de derechos laborales. Sin embargo, en sentido inverso, este

dato ayuda a entender la renuencia a la acción colectiva, por el temor a que la exigencia de derechos termine con lo que se ve como una buena opción de trabajo. Estos datos combinados parecen dar cuenta de la baja exigencia de derechos y de las pocas opciones laborales que privan en México, ya que a pesar de la situación de vulnerabilidad, el hecho de querer permanecer en el trabajo a mediano y largo plazo demuestra conformidad con el mismo.

4.2 Posturas frente a la exigencia de derechos.

La encuesta preguntó a los repartidores si participan en algún grupo organizado con sus colegas para exigir derechos. Solo 27 encuestados (2,7%) contestaron que participan en algún grupo de repartidores organizados, mientras que la abrumadora mayoría, 981 repartidores (97,3%), respondió que no participa en ningún grupo. La encuesta también preguntó las razones por las cuales los repartidores no participarían en la formación de un sindicato o grupo organizado. Más de la mitad argumenta que solo les cobrarían cuotas y no obtendrían ninguna mejora laboral, en el mismo sentido, un 34% expresó que solo se beneficiarían los líderes del grupo o sindicato, mientras que un 15% contestó que el miedo a que la plataforma los bloqueé inhibe su participación.

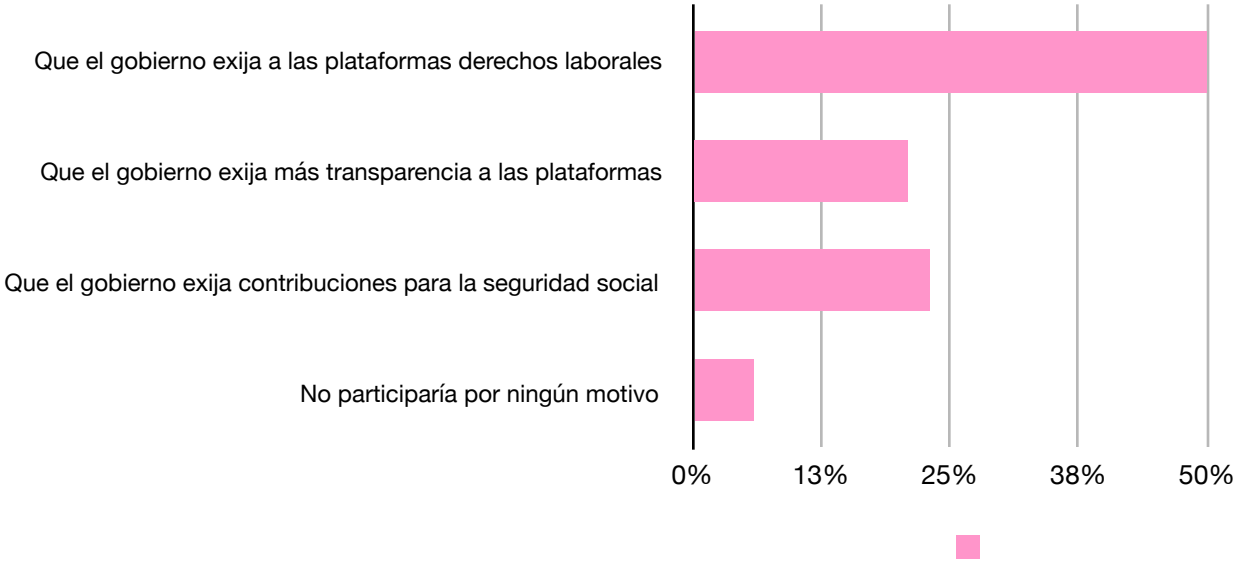
Fig. 1.16 Razones para no afiliarse a un grupo organizado. México.



Esto va en línea con las respuestas obtenidas en las entrevistas respecto a la desconfianza hacia los sindicatos y a la participación política en general. Hay una creencia extendida en que la participación política será cooptada por actores con intenciones ajenas a los intereses de los repartidores, por lo cual se asocia participación política con ser usado para servir a intereses de alguien más.

Por otro lado, se preguntó qué factores les harían a los encuestados unirse a un grupo para obtener a) apoyo del gobierno y b) negociar mejoras con las plataformas. 63 repartidores, equivalentes al 6%, contestaron que no participarían por ningún motivo, ni para buscar apoyo del gobierno ni para negociar con las plataformas. En cuanto a la participación para buscar apoyo del gobierno, la principal motivación para organizarse sería presionar para que este exija que las plataformas otorguen derechos laborales (50%). A esta motivación siguen, con casi los mismos respondientes, que el gobierno exija contribuciones a la seguridad social a las plataformas (23%) y que les exija mayor transparencia (21%).

Fig. 1.17 Motivos para unirse a un grupo organizado de repartidores que haga demandas al gobierno. México.



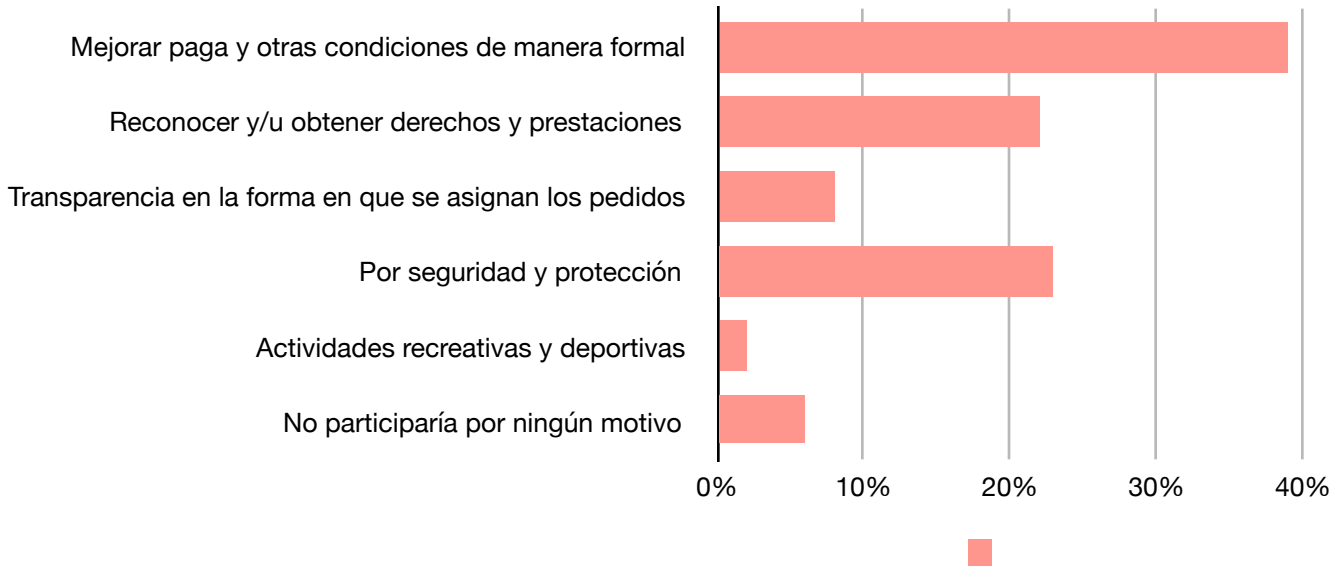
Al desagregar por sexo, la opción de que el gobierno exija a las plataformas derechos laborales aparece como una opción más preferida por los hombres ya que 52% de los varones eligieron esta opción mientras que solo 40% de las mujeres se inclinaron por la misma. En sentido inverso, la opción de que el gobierno exija a las plataformas contribuciones a la seguridad social apareció como un reclamo más fuerte entre las mujeres con 29% dentro de este grupo que la eligió, contra solo 21% de los hombres que anotaron esta respuesta.

Respecto a la posibilidad de organizarse para hacer demandas a las plataformas, la principal motivación sería obtener mejor paga y mejores condiciones con 39%. Le siguen, casi empatadas, obtener mayor seguridad y protección (23%) y obtener derechos y prestaciones (22%).

Al desagregar por sexo se obtienen porcentajes muy similares entre hombres y mujeres con la excepción de la opción de mejorar la paga y otras condiciones de manera formal, elegida por 40,7% de los hombres contra solo 32% de las mujeres. Otra respuesta donde hubo variación

por sexo fue la de no participaría por ningún motivo con solo 4,8% de hombres que la eligieron contra un 12,8% de mujeres.

Fig. 1.18 Motivos para unirse a un grupo de repartidores que haga demandas a las plataformas. México.



A pesar de que la mayoría no se consideran empleados de las plataformas, solo un 6% dijo que por ningún motivo participaría en grupos para exigir mejoras, mientras que la gran mayoría si eligió alguna de las opciones enlistadas. Esto pone de manifiesto la situación ambigua de los trabajadores de plataformas quienes, por un lado, se sienten socios o trabajadores independientes, pero por otro lado, consideran que hay mejoras que deberían tener y verían factible exigirlas al gobierno para que obligue a las empresas o negociarlas con las empresas.

Hay una sensación de injusticia o agravio que no se sabe muy bien a qué atribuir o cómo cambiar. En parte por la narrativa de las plataformas que los designa como socios, en parte por la desconfianza hacia la acción colectiva y en parte por el temor a que el acceso a derechos termine con la flexibilidad horaria.

4.3 Organizaciones de repartidores de plataformas digitales en la CDMX.

En la Ciudad de México, al momento de la realización de este trabajo, las organizaciones más visibles de repartidores son Ni Un Repartidor Menos (NURM) y el Sindicato Independiente de Trabajadores por Aplicaciones (SIRA APPS, SIRA en adelante) este último aun no tiene reconocimiento como sindicato por parte de las autoridades estatales. NURM no tiene interés en constituirse como sindicato y es una agrupación que se enfoca principalmente en el tema de la seguridad vial y la integridad física de los repartidores. SIRA, por su parte, pretende formar un sindicato para que los repartidores de plataformas digitales sean reconocidos como trabajadores y accedan a los derechos laborales de una relación laboral de dependencia. Entre ambos grupos no hay relación y se puede decir que existe antipatía.

4.4 Ni Un Repartidor Menos México (NURM).

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

NURM surgió en noviembre de 2018, casi tres años después del arribo de Rappi a México (que fue principios de 2016) a raíz de la muerte del repartidor Juan Manuel Matías Flores, atropellado mientras repartía para Rappi en la Ciudad de México.

Este hecho funcionó como un detonante que les hizo darse cuenta a los repartidores de la situación de vulnerabilidad en que se encontraban y que tenían que organizarse para apoyarse entre si.

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

Otro factor que ocasionó la organización fue que en ese entonces Rappi estaba cometiendo muchos abusos con las deudas fantasma y las desactivaciones arbitrarias, por lo que había mucho hartazgo entre los repartidores. Entre las primeras actividades que realizó NURM estuvo la "bitácora de guerra" que es un recuento de los accidentes sufridos por los repartidores y el "rayado de mochilas" que fue escribir en las mochilas de los repartidores sus datos personales y médicos para que pudieran ser utilizados en caso de accidente.

La muerte de repartidores funciona como detonante para que estos inicien labores de cuidado mutuo, sin embargo la forma de enmarcar el problema no incluye el reclamo por derechos laborales. Las primeras acciones no se dirigen directamente a reclamos hacia empresas o gobierno sino a cuidarse, por lo cual, en un primer momento, los culpables de la situación no aparecen señalados con claridad. Esta primera forma de enmarcar la situación laboral conlleva una conciencia del problema estructural de la falta de infraestructura de la ciudad para que todos los vehículos (incluidos motos y bicis) circulen con seguridad y de la extendida falta de cultura vial entre automovilistas. La atribución de culpables aparece de manera difuminada entre la "falta de infraestructura" y "falta de cultura vial" como factores históricos que son se pueden cambiar de la noche a la mañana pero ante los que sí se pueden proteger mediante la organización.

El 5 de mayo de 2019 muere atropellada en la Ciudad de México la repartidora Ximena Callejas. Al día siguiente los integrantes del colectivo colocan una bicicleta blanca en el lugar del accidente para honrar la memoria de Ximena y exigir más seguridad. Entre los asistentes a este

evento, aparte de Saúl Gómez, estuvo Alfonso Morales, quien es fundador de SIRA. En este punto hubo un desencuentro entre ambos personajes por lo que se separaron y deciden cada quién hacer su grupo. Según Saúl, el desencuentro se produjo por la obstinación de Alfonso de anunciar el sindicato en el evento, lo cual Saúl no consideraba adecuado por respeto a Ximena. Por su parte, Alfonso comenta que después de ese evento, Saúl le mandó mensaje diciéndole que él era activista y que no quería tener nada que ver con SIRA ni con Alfonso. La cuestión es que ese día marcó la ruptura entre ambos personajes que son los más visibles de los dos grupos organizados.

También, más de un miembro de NURM me comentó en entrevistas que reciben amenazas de otro grupo que existe en Facebook llamado URMA (nunca contestaron peticiones de entrevista y tienen pocos seguidores, 960 en octubre de 2020) así como de miembros de SIRA. Lo que sí pude ver fue un mensaje en Facebook de un miembro de SIRA amenazando a una integrante de NURM. Sin embargo, las amenazas no son solo en internet, algunos miembros de NURM dicen que no pueden repartir en ciertas zonas porque podrían ser agredidos por miembros de SIRA y URMA.

NURM empezó a tener cierta visibilidad mediática con reportajes en radio y televisión sobre su problemática y sus actividades como colectivo, así como un crecimiento de seguidores en sus perfiles de redes sociales. También comenzaron a surgir versiones de Ni Un Repartidor Menos en otras ciudades del país y en otros países de Latinoamérica. Generalmente, repartidores de otros lugares contactan a NURM de México por internet y les dicen que quieren formar su propio grupo en su ciudad. Mantienen reuniones por internet una vez por semana con integrantes de NURM de otras ciudades México y de otros países. Actualmente NURM tiene versiones en Argentina, Chile, Perú, Colombia, Italia, Estados Unidos, Bolivia y España. En las reuniones comentan sus problemas y experiencias.

A mediados de 2019 la Asociación Civil mexicana Nosotrxs entró en contacto con los miembros de NURM para apoyarlos en fortalecer su organización y facilitarles contactos con personajes e instituciones que les ayudaron a crecer y mejorar su actividad.

Nosotrxs es una Asociación Civil nacida en 2017 y compuesta por académicos, activistas e intelectuales que tiene por objetivo "la apropiación ciudadana de lo público con dos metas a largo plazo que son combatir la desigualdad y combatir la corrupción" (entrevista con Luis Fernández). En entrevista con su ex presidente, Luis Fernández, me comenta que Nosotrxs es un esfuerzo ciudadano que empezó auto financiándose con sus mismos integrantes y que después fue ganando convocatorias gubernamentales para trabajar proyectos, por lo que en la actualidad depende principalmente de fondos públicos para su operación.

Cuando Nosotrxs entra en contacto con los miembros de NURM deciden dedicarles "dos horas a la semana" para guiarlos pero sin asumir la responsabilidad por el movimiento. Después les ayudan a organizar la rodada y colocación de bicicleta blanca por el primer aniversario de la muerte de Juan Matías Flores que a la vez había marcado el nacimiento de NURM.

En febrero de 2020 Nosotrxs organiza una mesa en la Ciudad de México para hablar del tema de los trabajadores de plataformas digitales. A este evento acuden miembros de NURM y funcionarios públicos como las legisladoras de Movimiento Ciudadano Patricia Mercado y del PAN Xóchitl Gálvez, representantes de la legisladora de MORENA Citlali Hernández, de la secretaria del trabajo Luisa María Alcalde y del director del INEGI Julio Santaella. También asistió la titular de la Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo Carolina Ortiz Porras.

A partir de este vínculo con Nosotxs, Ni Un Repartidor Menos cobró más notoriedad y pudo establecer alianzas que son importantes para sus actividades cotidianas. Por ejemplo, establecieron una alianza con el Escuadrón de Rescate y Urgencias Médicas (ERUM) de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México al que dan aviso cuando hay un

accidente para que miembros del Escuadrón auxilien a los repartidores lesionados. El vínculo con la SSC también es utilizado por NURM para cerrar momentáneamente las vialidades a los autos cuando hacen marchas o cuando colocan bicicletas blancas en lugares donde repartidores perdieron la vida.

Aparte de las alianzas que les facilitó el vínculo con Nosotrxs, otra consecuencia de este contacto fue que los miembros de NURM ampliaran sus reclamos más allá de la seguridad vial hacia el tema de la precariedad y los derechos laborales. Fue a través de Nosotrxs que tomaron conciencia de que son trabajadores despojados de derechos básicos que deberían tener. Es decir, la intervención de una asociación civil ayuda a que los repartidores amplíen su enmarcamiento del problema hacia el tema de la precariedad laboral. No deja de ser sintomático de la situación sindical en México que haya sido una asociación civil, y no un sindicato, la agrupación que interviene en la problemática para que se convierta en un reclamo laboral.

Por otro lado, el vínculo con Nosotrxs y con funcionarios públicos ha dado lugar a suspicacias y desconfianza, a mi parecer infundada, hacia NURM por parte de algunos repartidores. Por ejemplo, algunos repartidores que no son miembros de NURM me dicen que su vocero, Saúl Gómez, no les da confianza por esos vínculos y visibilidad mediática. El mismo Saúl se queja de que siempre inventan chismes para desacreditar a los miembros más visibles del colectivo.

"Algunos van y reparten chismes, que a nosotros nos paga Nosotrxs por ir a reuniones con ellos imagínate, algunos otros dicen que nosotros ya tenemos un hueso político, y que por eso accedemos a las cosas y ya hasta me dice una compañera "¿y mi dinero? ¿dónde está mi dinero?" (Saul Gómez, NURM).

Para entrar a los chats de Whats App de Ni Un Repartidor Menos solo hay que pedírselo a algún miembro y este avisa a los administradores, es fácil, aunque sí ponen filtros porque les ha ocurrido que entran personas solo a insultar o atacar. Cuando los líderes de NURM, que son los administradores del chat, ven que algún miembro es muy activo y se involucra mucho le proponen convertirse en administrador del chat y pasa a ser representante público del movimiento. Actualmente tienen 6 chats de alrededor de 250 personas cada uno lo cual da un

total de alrededor de 1500 repartidores y repartidoras en los chats. Como se ha mencionado, en los chats se reportan accidentes para que acudan a ayudar quienes estén cerca de la zona. También hay un grupo nocturno para los trabajadores que reparten de noche, en este grupo el repartidor puede mandar su ubicación si va a una zona peligrosa para que los demás miembros estén al pendiente de él o ella. Aparte tienen un chat exclusivo para vender cosas de negocios familiares caseros y otro chat para compartir memes. Uno de sus miembros me comenta que diariamente se agregan uno o dos repartidores a sus chats.

Igualmente, NURM tiene un chat de puras mujeres donde se tratan los temas de acoso sexual por parte de clientes, empleados de restaurantes u otros repartidores, ya que desafortunadamente el acoso sexual es un fenómeno muy presente en el día a día de las mujeres repartidoras. Las repartidoras a menudo padecen situaciones como que cuando llegan a entregar un pedido el cliente sale en ropa interior a recibirlo. También ocurre que el cliente le pide a la repartidora que entre al domicilio a dejar el pedido. Otra forma de acoso es que los clientes les mandan mensajes por la aplicación invitándolas a salir o de plano haciéndoles comentarios de índole sexual.

NURM ha tomado en serio el combate al acoso sexual y la violencia de género. Aparte de este chat exclusivo para mujeres, NURM tiene una versión de perfil en redes sociales en Facebook y Twitter específicamente de mujeres.

Paola Viriz, integrante de NURM activa en el tema de género, me comenta que ella estaba en un grupo de puras repartidoras llamado Deliver Libres, pero por problemas con la dirigente salió de ese grupo y se integró a Ni Un Repartidor Menos, así como algunas otras de sus compañeras de ese colectivo que salieron por la misma razón.

Paola me comenta que las plataformas suelen ser indiferentes ante denuncias de acoso sexual cometido por clientes o empleados de restaurantes hacia las repartidoras pero no así cuando repartidores varones acosan a clientas, porque en esos casos el repartidor que acosa es

desactivado con rapidez. Es notable el poco interés de las plataformas por sus trabajadoras mujeres y su política de siempre ponerse del lado del cliente. De hecho, como sucede en otros espacios laborales, denunciar el acoso sexual puede ser contraproducente para la denunciante y puede redundar en una desactivación. Por esta razón, ellas no aconsejan a las repartidoras denunciar el acoso de clientes ante las plataformas sino ante las autoridades estatales.

Además, Paola me comenta que en NURM no solo apoyan a repartidoras con situaciones de acoso o violencia de género ocurridas durante el trabajo, sino que también tratan de apoyar a compañeras que están metidas en relaciones de violencia con sus parejas. Al momento de la entrevista, me comentó que estaban apoyando a una compañera que había sido amenazada de muerte por su ex novio militar.

Por otro lado, miembros de NURM realizan semanalmente recorridos en bicicleta acompañados de miembros de la Secretaría de Seguridad Ciudadana en los que se ponen infracciones a automovilistas que se estacionan en las vías exclusivas para bicicletas. Esos recorridos terminan en la Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México (SEMOVI) ante la que hacen el reclamo de mayores acciones en contra de automovilistas y operadores de transporte público que violan el Reglamento de Tránsito poniendo en riesgo la vida de peatones, ciclistas y motociclistas. Exigen que la SEMOVI cancele la concesión para operar transporte público a empresas cuyos choferes han atropellado (causando muerte y lesiones) a repartidores, así como que se sancione penalmente a esos choferes y que las empresas concesionarias paguen los gastos médicos o funerarios de los repartidores afectados. Asimismo, se le exige a la SEMOVI más y mejor calidad de infraestructura ciclista y cruces seguros para todos los usuarios del espacio público, porque argumentan que los automovilistas gozan de toda una infraestructura que los beneficia y de impunidad cuando su imprudencia pone en riesgo la vida de los demás usuarios del espacio público. Por lo que es fuerte el reclamo a la SEMOVI, a la que consideran omisa en asegurar la seguridad de peatones, ciclistas y motociclistas.

4.4.1 Participación internacional de NURM.

Aparte de haber capítulos de NURM en otras ciudades del país y en otros países, los miembros de Ni Un Repartidor Menos han establecido vínculos con organizaciones de otros países. NURM participa en un chat de Whats App donde hay representantes de organizaciones de repartidores de Latinoamérica de Europa, de Estados Unidos e incluso el sindicato de Uber de Japón. En este chat de Whats App internacional se ponen de acuerdo para hacer reuniones por Zoom de las que participan representantes de organizaciones de repartidores de todos los lugares mencionados arriba.

Curiosamente, en estas reuniones internacionales de Zoom las organizaciones más activas son Ni Un Repartidor Menos de México y la Agrupación de Trabajadores de Reparto de Argentina, ambas organizaciones objeto de estudio de está investigación. En estos encuentros por Zoom se comentan problemas de cada país, se piden videos de apoyo ante situaciones agravantes y en general se comentan los acontecimientos de cada lugar relativos al trabajo en plataformas digitales como accidentes, protestas, fallos judiciales e iniciativas de ley entre otros.

Ni Un Repartidor Menos participó en tres de los cuatro paros internacionales de repartidores que ha habido.

El primer paro internacional en que NURM participó, fue el Segundo Paro Internacional de repartidores que tuvo lugar el 29 de mayo de 2020. En este, repartidores de la Ciudad de México se dirigieron en motos y bicis hacia la SEMOVI para exigir mejores condiciones viales y en rechazo a la pretensión de la Secretaría de implementar una licencia para motociclistas.

En el Tercer Paro Internacional de Repartidores que tuvo lugar el 1 de Julio de 2020, los miembros de NURM de la Ciudad de México se congregaron a las 18:00 hrs en la fuente de las Cibeles de la que salieron dos contingentes a dos puntos diferentes para colocar bicicletas blancas en lugares donde habían muerto repartidores atropellados. La asistencia no fue masiva (yo calculo de 50 a 60 personas incluidos observadores como yo) lo cual se puede atribuir a que era una tarde lluviosa.

Como señala la literatura sobre movimientos sociales, (Polletta, 2001) las estrategias de movilización están relacionadas a la identidad de los integrantes del movimiento. En este caso, la colocación de bicicletas blancas en lugares donde han muerto ciclistas atropellados es una práctica que desde antes han realizado colectivos de ciclistas para dejar testimonio en el espacio urbano de la muerte de quien se desplaza en bicicleta y crear conciencia entre la sociedad. Asimismo, en sus marchas, Ni Un Repartidor Menos suele contar con la presencia y apoyo de Motociclistas Unidos de México, grupo de motociclistas que apoya la seguridad vial para circular en moto por la ciudad. Parte importante de la identidad de los integrantes del colectivo, y de los repartidores en general, está constituida por la conciencia sobre la vulnerabilidad de desplazarse en moto y bici entre vehículos motorizados de mayores dimensiones que suponen una amenaza como automóviles y transporte público y de carga.

El Cuarto Paro Internacional de Repartidores tuvo lugar el 8 de octubre de 2020. Los miembros de NURM de la Ciudad de México se congregaron a las 15:00 horas en cuatro puntos de la ciudad para coincidir en el Angel de la Independencia en Paseo de la Reforma a las 18:00 horas. Una vez en Reforma, Saul Gómez leyó el pronunciamiento con las exigencias del movimiento, entre las que destacan la eliminación del sistema de puntos de Rappi, mejores remuneraciones y seguro contra accidentes. En el Angel de la lndependencia la concentración no duró mucho (alrededor de 15 minutos) y la asistencia fue más numerosa que la vez anterior pero no masiva, calculo 120 personas.

El 10 de noviembre de 2020 las organizaciones de repartidores del chat internacional acordaron, mediante conferencia en Zoom, constituirse como una organización internacional llamada Alianza Unidxs World Action. En semanas previas a la reunión de Zoom habían circulado por el chat de Whats App un documento con los principios, la misión, las demandas, las estrategias y sus aliados. Este documento pudo ser revisado por todos para que le hicieran observaciones.

Entre las demandas se encuentran el reconocimiento laboral para garantizar un seguro de accidente y de vida, un salario digno, eliminación del sistema de ranking que obliga a turnos

extenuantes, fin de las desactivaciones arbitrarias y seguridad social universal. Esto último generó que se debatiera que la seguridad social de cada país es diferente por lo que tendría que verse la situación específica de en cada lugar. Sin embargo, se recomendó que la demanda se centrara en el acceso al sistema de seguridad social público y no se limitara a la obtención de un seguro privado, por considerar a ese último como un parche que no implica el mismo compromiso y reconocimiento laboral.

En esta reunión por Zoom participaron representantes de los capítulos de Ni Un Repartidor Menos de México, Argentina, Colombia y Chile. ATR de Argentina, Unión de Trabajadores de Plataformas (UNIDAP) de Colombia. Mobile Workers Alliance (MWA) de Los Angeles y un colectivo de Nueva York de Estados Unidos. Taxi Project y Riders X Derechos de España, Deliverance Milano de Italia, un grupo de Bélgica, la International Alliance of App-Based Transport Workers (IAATW) de La India entre otros. Por cuestiones de agenda no participaron otros grupos con presencia regular en las reuniones como el caso de los grupos de Brasil y otros de Europa y por cuestiones de huso horario algunos grupos de Asia no estuvieron, como el sindicato de Uber de Japón.

4.4.2 Alianzas de NURM con empresas.

Por otro lado, NURM ha establecido alianzas con algunas empresas. Por ejemplo, en sus perfiles en redes sociales promocionan a una empresa llamada Heru. Esta empresa instala lugares de descanso en diferentes puntos de la ciudad donde los repartidores pueden cargar su celular, calentar su comida, rellenar su botella de agua y descansar. Los repartidores pagan una mensualidad de $75 por este servicio. NURM también promociona una empresa de fondos para el ahorro llamada Algo Global. Esta empresa acepta ahorros mensuales desde $250 o una inversión inicial de $2500 y promete un rendimiento de $ 6000 pesos anual. También en las redes de NURM se observa constantemente el anuncio de una aplicación llamada Lana, la misma funciona como banco para recibir pagos y hacer transferencias desde el celular.

Esta asociación de NURM con empresas que ofrecen servicios a repartidores de plataformas puede generar suspicacias. ¿Por qué hacer alianzas con empresas que venden servicios cuando sería mejor obtener esos servicios como derechos laborales? ¿Se puede acusar a NURM de promocionar a empresas que lucran con la precarización de los repartidores? Saúl Gómez, vocero de NURM, reconoce que esos servicios los debería dar la plataforma, pero mientras eso no pase le parece que es una opción que por le momento beneficia a los trabajadores.

> *-"Cerramos acuerdos con empresas y nos dicen —"¿oye y cuánto van a querer?"—. No queremos nada. Esta empresa Heru nos regaló gorras y nos regaló gel, ellos ponen unas casitas donde tu puedes llegar conectar tu celular, pedir agua, calentar tu comida o pasar al baño, porque luego hay restaurantes tan… que no te dejan pasar al baño. Lo que hace este soporte (Heru) es decirte —"ven siéntate carga la pila"—.*
>
> *-¿Los repartidores pagan por eso?*
>
> *-"Aja a nosotros nos dijo la empresa —"¿qué te parece si lo dejo a $75 pero no les doy nada o lo puedo dejar a 100 pesos y de esos 100 pesos les voy a dar 25 a ustedes?"— Nosotros dijimos —"no, dalo a 75 y si quieres no nos des nada, nosotros lo que queremos es que los compas gozan estos beneficios"— Que importante es que mejor venga una empresa privada a brindar estas soluciones que son responsabilidad del gobierno, son responsabilidad de las aplicaciones." (Saul, NURM).*

4.4.3 Dialogo con las plataformas.

NURM tiene un diálogo cada dos o tres meses con representantes de las plataformas Rappi y Sin delantal. Estos diálogos son principalmente para ver el tema de reactivar a repartidores que han sido desactivados arbitrariamente o para hablar temas de seguridad vial, de zonas rojas, de acoso sexual, así como de higiene a raíz de la pandemia. Estos diálogos tienen el fin de expresarle a las plataformas sus preocupaciones, por ejemplo, pedir que después de ciertas horas no manden pedidos a zonas donde asaltan mucho o que no los castiguen por rechazar pedidos a esas zonas. Asimismo, cuando murió Ximena Callejas, Rappi no quería asumir ninguna responsabilidad, sin embargo la presión de los integrantes de NURM ocasionó que Rappi dialogara con la madre de Ximena, aunque no se sabe en qué quedó el acuerdo.

El tema de las reactivaciones le genera buena imagen a NURM entre los repartidores, aunque ellos mismos afirman que no siempre pueden conseguir que reactiven a los repartidores, es algo incierto porque a veces lo consiguen y a veces no. Asimismo, son enfáticos en señalar que no ayudan a repartidores que hayan sido desactivados por realizar fraudes con la aplicación.

4.4.4. Acciones legales de NURM.

Por otro lado, en noviembre de 2020 un abogado contactó a miembros de Ni Un Repartidor Menos para ofrecerles asesoría legal con el fin de entablar un litigio estratégico. En entrevista con este abogado, me comenta que vio por los medios la noticia del paro de repartidores de octubre de 2020 y decidió contactar al colectivo para ofrecerles apoyo legal sin cobrar.

El 18 de noviembre de 2020 entablaron la primera solicitud de conciliación pre judicial hacia Uber Eats por el caso de un trabajador bloqueado arbitrariamente. El 10 de diciembre tuvo lugar la primera Audiencia de conciliación pre judicial a la que no asistió ningún representante de Uber Eats a pesar de estar debidamente notificados

Adicionalmente, piensan hacer acciones para promover sus derechos colectivos y buscar el registro como asociación sindical con la finalidad de obtener la firma de un contrato colectivo entre repartidores y plataformas. Sin embargo, aquí entra el delicado asunto de la mala imagen de los sindicatos que tienen los miembros de NURM, lo cual los ha hecho reticentes frente a la posibilidad de convertirse en un sindicato. Esto se analiza con más detalle más adelante.

Para sentar jurisprudencia que obligue a reconocer el vínculo laboral se tienen que sentar un mínimo de cinco sentencias que reconozcan la relación de trabajo entre plataformas y repartidores.

El abogado de NURM comenta en entrevista, que el 18 de noviembre de 2020 entró en vigor el nuevo sistema de Justicia Laboral. Este nuevo sistema tiene previsto reducir el tiempo en

que se resuelven los juicios, además, los nuevos tribunales aun no tienen mucha carga de trabajo porque apenas están llegando los nuevos juicios. Por ello, él es optimista y espera obtener la primera sentencia favorable a un repartidor de plataformas digitales en México para el primer semestre de 2021.

En este sentido, es alentadora la legislación aprobada en diciembre de 2020 en el Congreso de la Unión sobre trabajo a distancia o tele trabajo. Si bien esta ley de tele trabajo no corresponde directamente a los repartidores de plataformas digitales, sí significa un avance en la legislación laboral que tiene relación con el caso de los repartidores. Esto porque la ley de trabajo a distancia reconoce que el espacio de trabajo no tiene que encontrarse dentro de las instalaciones de las empresas, por lo tanto, aunque el trabajo se realice a distancia sigue existiendo la relación de trabajo subordinado.

El apoyo legal fue una consecuencia de la visibilidad mediática del colectivo, un recurso que no buscaron pero les fue ofrecido gracias a la justicia de su causa. Esto se puede entender como una forma de poder social, ya que la causa del colectivo concitó apoyos externos de quienes entienden que la situación de desprotección laboral es injusta y se debe remediar. Por lo tanto se trata de actores que no creen en la narrativa de las plataformas respecto a que se trata de un trabajo independiente y desafían dicha narrativa.

4.5 Sindicato Independiente de Repartidores en Aplicaciones (SIRA APPS).

El Sindicato Independiente de Repartidores en Aplicaciones (SIRA) surge al mismo tiempo que NURM, de hecho, como hemos visto, su rostro más visible, Alfonso Morales, estaba originalmente junto a los miembros de NURM. Sin embargo, se separan en mayo de 2019 y él decide emprender el camino para formar un sindicato y registrarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

En entrevista, Alfonso me comenta que él como estudiante de Ciencias Políticas sabe que un sindicato es la única forma en que legalmente pueden hacer que las plataformas negocien con ellos y lograr derechos. Además, también dice que en sus reuniones vieron que la formación de un sindicato era la única que no requería gastos administrativos, a diferencia de la opción de formar una cooperativa o una asociación civil. Asimismo, sostiene que ha sido difícil porque hay un rechazo fuerte a la figura de sindicato.

> *"Ha habido repartidores que han tomado al sindicato como un enemigo. Es que por desgracia la fama de los sindicatos no ha sido muy buena aquí en México, entonces al yo querer hacer un sindicato con los compañeros que nos estábamos organizando, lo primero que pensaron es que los queríamos estafar, que queríamos vivir a costa de ellos. Hubo muchas cosas negativas, tanto así que eso nos retrasó un año para poder seguir avanzando, por campañas de desinformación que decían que un sindicato no sería la solución o repartidores que están en contra de los sindicatos sin saber qué es un sindicato o como funciona un sindicato, entonces hay mucha desinformación. También el gran reto que tenemos es que al querer ser un sindicato, algunos compañeros esperan que cuando se afilian ya empiezan a tener beneficios, cuando apenas lo estamos constituyendo" (Alfonso Morales, SIRA).*

Sin duda este prejuicio anti sindical ha sido un obstáculo para SIRA y más cuando no tienen el reconocimiento como sindicato oficialmente. Se enfrentan a la desconfianza pero también a la falta de respaldo institucional que les daría el tener registro oficial. Las autoridades estatales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México reconocieron a SIRA solo como "Coalición" en septiembre de 2019. La Junta de Conciliación y Arbitraje argumentó, para negar el registro, que los miembros de SIRA no entregaron documentos que demuestren la relación laboral entre las plataformas y ellos (documentos como recibos de pago).

Ante esta negativa fueron a la Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo (PROFEDET) que les brindó asesoría legal para volver a intentar el registro. Asimismo, como ya se mencionó, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (STyFE) les propuso la idea de constituir una cooperativa de asistencia a repartidores.

A diferencia de NURM, SIRA no realiza acciones directas como marchas y plantones. Su principal objetivo es obtener el reconocimiento como sindicato por lo que están más concentrados en la labor de escritorio. Sin embargo, asistieron al Segundo Paro Internacional de

repartidores, que tuvo lugar el 29 de mayo de 2020, pero acudieron porque vieron la convocatoria en internet, no fueron convocantes al mismo ni tuvieron contacto con las organizaciones de repartidores de otros países (ni con NURM de México) que lo organizaron. Sin embargo, Alfonso me comenta que en esa ocasión tuvieron un roce con los miembros de NURM. Cabe decir que los miembros de NURM y los de SIRA intercambian acusaciones cada vez que hablan del otro grupo.

Por otro lado, cuando fue el Cuarto Paro Internacional de repartidores, el 8 de octubre de 2020, SIRA sacó un comunicado en su perfil de Facebook acusando que fue una medida que no se consultó con nadie y que no cuenta con el aval de los repartidores. Asimismo, el posicionamiento decía que no se prestarían a manipulaciones políticas de MORENA ni de FRENA[26]. Habiendo sido testigo de los encuentros vía Zoom entre agrupaciones de repartidores de diferentes países en las que se acordó esa fecha para el Cuarto Paro Internacional, parece inverosímil la acusación de que detrás de ese paro hubo intereses políticos de quienes acusan en el comunicado.

SIRA tuvo un acercamiento de parte de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). En una reunión les dijeron que "primero tenían que pagarles cuotas y luego verían cómo podrían apoyarlos", cosa que no les pareció a los repartidores y decidieron no seguir el contacto con la CROC. Por otro lado, también tuvieron un acercamiento con el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) que les pareció más democrático y les ofreció una oficina sin costo para que realizaran sus actividades.

Respecto a las alianzas o contacto con organizaciones de repartidores de otros países, no mantienen ninguna, porque sostienen que en los trámites legales para formar un sindicato la problemática de cada país es particular. Una vez que obtengan el registro no descartan establecer estos contactos pero por el momento no le ven mucha utilidad.

---

[26] https://m.facebook.com/groups/1156239197914172?view=permalink&id=1429766533894769

En lo tocante a otras alianzas, el representante Alfonso Morales, tomó el curso de formación de jóvenes sindicalistas de la Fundación Friederich Ebert. Este curso enseña a los trabajadores jóvenes los pasos a seguir y las estrategias para formar un sindicato.

Respecto a NURM, Alfonso Morales se queja de que muchas veces las acciones de ese grupo son muy reactivas o espontáneas y arruinan sus propias estrategias. Por ejemplo, en una ocasión, Rappi implementó el sistema de Rappi puntos por el cual los repartidores tenían que conseguir cierta cantidad de puntos para que les mandaran pedidos. Entre los requisitos para tener los puntos estaba el conectarse a las horas que la plataforma lo pidiera. SIRA vio esto y lo iba a usar para demostrar la relación laboral, pero NURM lo denunció antes de que SIRA pudiera hacer algo y Rappi simplemente lo modificó por lo cual ya no pudieron usar ese argumento. Es claro que existe una antipatía entre los miembros de ambos grupos. No se reproducen acá las acusaciones mutuas porque parecen difíciles de demostrar.

También parece ser que los miembros de SIRA realmente no están muy activos. A quienes entrevisté conocieron SIRA por medio de internet ya que ofrecían el seguro gratis y ahora ofrecen asesoría fiscal. Entonces se acercaron a las reuniones para obtener estos beneficios. El seguro nunca se los dieron y la asesoría y regularización fiscal sí la obtuvieron a cambio de un pago voluntario a una contadora que SIRA les contactó. Los repartidores que entrevisté comentan que sí están en los chats de SIRA pero se mantienen al margen, realmente no participan activamente de ninguna manera. También pude notar que reproducen algunos de los argumentos y fobias que Alfonso tiene hacia NURM así como los de NURM tienen antipatía hacia Alfonso.

Da la impresión de que SIRA es Alfonso nada más, porque los miembros que sí quisieron organizarse y formar un sindicato se salieron de SIRA, mientras que los que se supone que son parte de SIRA no tienen una actividad en la organización realmente. Un integrante actual de SIRA también se quejó de la inacción de Alfonso. Dice que él le propone llevar a cabo acciones pero Alfonso siempre le dice que no es el momento o que les podría perjudicar; sostiene

que realmente no hay actividades colectivas de la agrupación y que habla con Alfonso de vez en cuando.

Igualmente, los perfiles de redes sociales de SIRA tienen pocos seguidores (1117 seguidores en Facebook en octubre de 2020 que son muy pocos comparados con los más de 26 mil de NURM en la misma fecha) y hay pocas reacciones a sus publicaciones. Esto ilustra poca representatividad de SIRA entre el colectivo de repartidores.

SIRA cuenta con poco poder de asociación por la situación de fragilidad de los repartidores que pueden ser despedidos por participar políticamente pero también por la actitud de su líder a quien diversos testimonios acusan de autoritario. Esto también hace que su legitimidad entre los repartidores sea poca, lo cual sería un arma de dos filos en caso de obtener el registro como sindicato. Ante esa eventualidad, algunos repartidores verían ventajas y se unirían a SIRA pero otros reforzarían su antipatía hacia la figura sindical por su antipatía hacia el dirigente.

Sergio, uno de los ex miembros de SIRA, quiere formar su propio sindicato y sostiene que su objetivo es hacer un sindicato que sea democrático y que en su grupo todo se dialoga y se dicen los errores. Los miembros de esta agrupación en gestación, cuyo nombre al momento de la entrevista era Unión Nacional de Trabajadores de Aplicación (UNTA), estuvieron con Alfonso en SIRA pero coinciden en que no pudieron seguir en el grupo porque Alfonso les ocultaba cosas, como reuniones que había tenido, y porque es muy autoritario. Algunos de estos repartidores habían llegado a SIRA por lo que ofrece en internet y otros por haber estado activos desde las primeras movilizaciones.

Cuando SIRA no logra obtener el registro como sindicato muchos se decepcionan y abandonan el grupo mientras que otros deciden hacer este nuevo grupo sin Alfonso. Al preguntarle a Sergio la razón de continuar intentando formar un sindicato al abandonar SIRA me comenta:

"Habiendo cursado la carrera en Economía, con una formación marxista, como decisión política yo dije "no puedo hacerme de la vista gorda". Está el grupo de Alfonso que no lo hace bien, está el grupo de Ni Un Repartidor que tampoco y los repartidores necesitan mejorar su calidad de vida. Fue una decisión política dije "vamos a hacerlo porque es una injusticia". Además, con la pandemia se nos reveló que es el futuro del trabajo y ahí estarán mis hijos, mis sobrinos o los que vengan. Entonces yo creo que la lucha que podamos dar los repartidores en este momento puede sentar las condiciones para la lucha de los trabajadores por aplicación y derivados. (Sergio, UNTA).

Sergio es crítico con Ni Un Repartidor Menos por su reticencia a formar un sindicato ya que considera que sus acciones, por mucho ruido o impacto mediático que tienen, no se reflejan en mejores condiciones ni derechos para los repartidores. Asimismo, considera que su aceptación mediática se debe justamente a no pretender ser un sindicato *"NURM empezó a tener mucho impacto en los medios y es normal; tiene una postura muy liberal, muy "facilita", no toca intereses tan profundos como es plantear un sindicato. NURM se comporta como una AC extraña, es amable, entonces ellos tuvieron más impacto mediático" (Sergio, UNTA).*

UNTA aún no cuenta con perfiles en redes sociales porque al momento de la entrevista se encontraban redactando los documentos básicos de su organización. Estos repartidores también tomaron los cursos de la Fundación Friederich Ebert, a la que Alfonso los llevó, y tienen vínculo con dicha fundación para seguir adelante con su organización y registrarse ante las autoridades. Asimismo, cuentan con una abogada laboralista que trabajó en la Junta de Conciliación y Arbitraje que los asesora sin cobrarles. Actualmente dicen ser cinco miembros fuertemente comprometidos que trabajan día a día en la organización y de esos cada uno tiene entre 5 y 10 repartidores que puede aportar para hacer el trámite ante las autoridades, por lo que no tienen problema en juntar los 20 trabajadores requeridos por ley para tramitar el registro como sindicato.

El principal problema que enfrentan, aparte de obtener el registro, es el mismo que SIRA en su momento; convencer a los repartidores de que el sindicato es la opción necesaria para acceder a derechos aun sin estar todavía reconocidos como sindicato por las autoridades estatales. Sergio comenta que le habló de la idea a un repartidor que trabaja en el Centro

Histórico y este le pidió que fuese al lugar donde hacen base sus compañeros y él para hablarles. Dice que lo hizo y que sintió que estuvo bien, por lo que una forma de convencer es ir base por base a hablar con los repartidores. También el internet es muy útil y para ello considera importante dar un masaje esperanzador en sus perfiles de redes sociales y explicar de manera fácil y rápida el planteamiento de la agrupación y sus ventajas. Para ello tienen pensado hacer infografías que expliquen de manera clara más que publicar textos.

4.6 Relación de los grupos organizados con sindicatos.

Entre los miembros de NURM la opción de convertirse en sindicato aparece como poco atractiva porque, en general, consideran que los sindicatos son corruptos y el manejo de cuotas pervertiría el movimiento. También se considera que para tener un sindicato tienen que involucrarse con los partidos políticos, lo cual genera rechazo. La mala imagen de los sindicatos en la sociedad mexicana (ganada a pulso por históricos y constantes casos de corrupción de líderes sindicales) influye en este prejuicio contra esa forma de organización, la cual aparece como sinónimo de corrupción y de ser una manera en que los dirigentes usan a los trabajadores para su beneficio personal. *"Fuimos a un aniversario de la OIT y ahí en ese bonito foro estaba Isaías no se qué* (Isaías Gonzalez líder de la CROC). *Llego y me toca ver su discurso, al borde de las lágrimas, "por los trabajadores todo sin los trabajadores nada" y acá en la muñeca un Rolex de oro con diamantes (Saúl, NURM).*

La opción de crear un sindicato que sea verdaderamente democrático y que constituya una herramienta efectiva de acceso a derechos no aparece en el horizonte de los miembros de NURM. De hecho, en su perfil de Facebook, Ni Un Repartidor Menos aclara que "no somos un sindicato, ni pretendemos serlo, ni estamos afiliados a ninguno" lo cual pretende generar confianza entre los repartidores que entran al perfil de NURM por primera vez.

-"El gobierno necesita reconocer que somos trabajadores y que tenemos los mismos derechos como trabajador o sea que nos incluyan en la Ley Federal del Trabajo"

-¿Y tú estarías dispuesta a participar en la formación de un sindicato?

-No es la idea

-¿Y por qué no es la idea?

-Porque primero necesitamos que nos reconozcan para poder formar cualquier otro tipo de cosa, segundo porque no queremos hacer que el movimiento sea algo político, no queremos que la gente sienta que estamos patrocinados por algún partido político porque no es verdad, o que tenemos algún fin político porque no es cierto, lo único que queremos es el bienestar de los repartidores" (integrante de NURM).

Por supuesto que este prejuicio anti sindical no es algo exclusivo de los miembros de NURM, sino que la imagen de los sindicatos es mala entre la sociedad mexicana y más entre una generación a la que le ha tocado crecer viendo el declive de esta forma de organización a la que se percibe como algo anacrónico y corrupto. Este prejuicio anti sindical va de la mano con la narrativa ultra liberal meritocrática de las plataformas de "se tu propio jefe" y "gana según trabajes" que plantea un acceso individual, a través del mercado, a lo que deberían de ser derechos laborales.

Esta aversión a lo sindical los priva de la opción de acceder al respaldo institucional que aumentaría su poder de asociación ya que poder negociar mejores condiciones con las plataformas sin duda les ayudaría a incentivar la participación política de los repartidores. Sin embargo, en entrevista con el abogado que los contactó para ofrecerles ayuda legal, él comenta que piensa que sería bueno emprender acciones de derecho colectivo, como sería justamente el registro de un sindicato. Sin embargo, esto genera desconfianza y los propios miembros de NURM tendrán que decidir cuándo hacerlo y cómo hacerlo

"Tenemos sindicatos que tristemente han perjudicado la imagen de esta noble institución porque se han aprovechado de la deficiente legislación que existía para extorsionar a las

empresas y convertirlo en una mafia. Una gran parte de los sindicatos en México son un negocio. Por parte de los mismos muchachos del colectivo hay una resistencia de usar el término sindicato para referirse a su organización. Se ven más como un grupo de defensa de sus intereses y seguramente el nombre que decidan ponerle a su organización no va a ser sindicato, no va a llevar esa etiqueta" (abogado, NURM).

Como se vio en el capítulo segundo del presente estudio, el sindicato es la única forma legal que implica representación de los trabajadores ante la empresa, en oposición a las asociaciones civiles, que solo pueden hacer labor de intermediación. Dentro de las diferentes dimensiones de la representación, encontramos la de semejanza, es decir, que quién representa este en la misma situación laboral y tenga los mismos intereses de los representados. En este punto, los trabajadores dudan de que el sindicato pueda cumplir con esta dimensión de la representación porque se percibe que los líderes usarán al sindicato justamente para mejorar su situación personal a partir del sindicato y por lo tanto dejarán de tener está dimensión de semejanza de la representación.

Sin embargo, el sindicato es la única agrupación que legalmente puede hablar y negociar en nombre de los trabajadores, mientras que la asociación civil solo intermedia entre trabajadores y empresa pero no negocia en su nombre. Esto implica que el sindicato tiene la capacidad de hacer que la empresa negocie con los trabajadores y que el fruto de esas negociaciones tenga que ser acatado por ambas partes. Además, el sindicato puede ejercer el derecho a huelga como una forma adicional de presión (Bensusán & Subiñas, 2014).

Otra diferencia es que las asociaciones civiles dependen de fondos públicos o privados (provenientes de donaciones) para su financiamiento, lo cual hace que sus labores de apoyo a los trabajadores dependan de recursos cuya disponibilidad puede ser fluctuante, mientras que los sindicatos, al depender de las cuotas de los mismos trabajadores, tienen recursos asegurados *(ibid)*. No deja de ser paradójico que la única figura reconocida legalmente para representar a los trabajadores sea aquella de la que estos desconfían.

Por ello, constituirse como asociación civil tal vez le daría a NURM acceso a recursos para atender a los repartidores accidentados pero no implicaría ninguna exigencia a las

plataformas ni que las mismas asuman alguna responsabilidad, ni el acceso a todos los derechos laborales que les corresponden como trabajadores. Es notable la manera en que la narrativa neoliberal y sus propias acciones han deslegitimado a tal punto a los sindicatos (y a los partidos políticos con los que se les asocia como agrupación engañosa) que la figura de asociación civil goza de una mejor imagen, aun tratándose de un reclamo laboral.

En la situación actual, entre los miembros de NURM sí hay confianza hacia los líderes. Por lo recogido en testimonios, los integrantes consideran al movimiento como un movimiento honesto cuyo genuino interés es el "bienestar del repartidor". La desconfianza viene ante la idea de sindicato, porque en ese caso se manejarían cuotas y se piensa que tendrían que entrar en negociaciones con grupos políticos por lo que, a pesar de la actual satisfacción con la pureza del grupo, se cree que en la hipotética situación de conformarse como sindicato el destino del colectivo se tornaría imprevisible y potencialmente se corrompería. Esto no necesariamente porque se corromperían los líderes actuales, sino porque entrarían al grupo personas con intereses ajenos al bienestar del repartidor, con lo cual se romperían con las dimensiones de la representación descritas líneas arriba.

Por otro lado, la relación de SIRA con los sindicatos ha sido más ambigua. Por un lado, comentan que representantes de la CROC buscaron beneficiarse al exigirles cuotas a cambio de un supuesto apoyo futuro. Por otro lado, el Sindicato de Telefonistas les ofreció una oficina sin cobrarles renta. Sin embargo, su relación con los sindicatos no ha ido más allá y más bien han tenido apoyo de la Fundación Friederich Ebert y del gobierno vía la POFEDET y la STyFE.

El líder de SIRA, Alfonso Morales, tuvo la iniciativa de formar un sindicato porque a partir de sus estudios de Ciencia Política aprendió que es la forma en que legalmente pueden acceder a derechos, sin embargo, la desconfianza entre los repartidores hacia esta forma de organización ha sido uno de los factores que ha dificultado hacer crecer el grupo.

5- Pandemia de COVID-19.

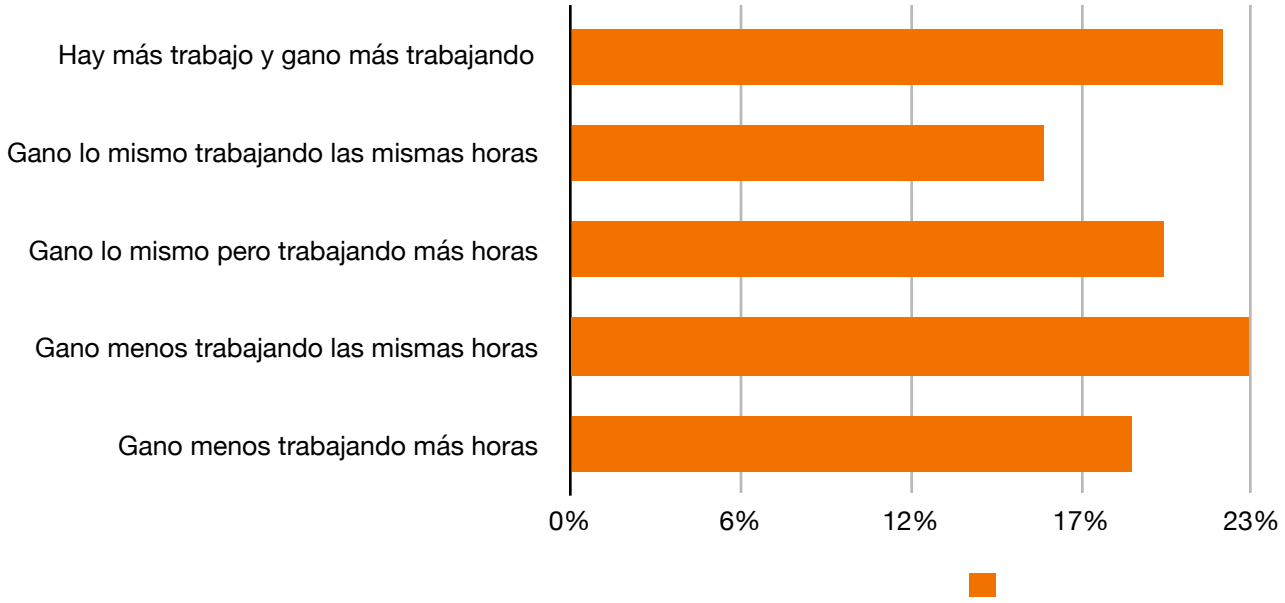
Ante la pandemia de COVID-19, en junio de 2020 los sitios web de Didi y Uber mencionaron en su página Web apoyo a conductores y repartidores hasta por 28 días de trabajo en el caso de Didi y 14 días en el caso de Uber. En Uber, el pago se da en función del promedio de ganancias semanales del repartidor o conductor durante los últimos tres meses, en caso de enfermedad. En el caso de Didi no se especifica cómo se calcula el apoyo.

En ambos casos especifica que para acceder a dicho apoyo los conductores y repartidores deben presentar un comprobante escrito emitido por un médico o una autoridad sanitaria donde se certifique que están infectados con COVID-19 o que alguno de sus parientes con los que habita lo está. Asimismo, pueden solicitar el apoyo aquellas personas que por su edad o condición de salud tengan por escrito un documento de alguna autoridad sanitaria o médico que diga que debe permanecer aislados. Didi también menciona en su sitio web que invita a permanecer en su casa a conductores y repartidores mayores de 65 años y que aquellos que así lo hagan podrán obtener el 75% de sus ganancias, pero no dicen cómo se calculan las ganancias ni durante cuanto tiempo.

En palabras de repartidores entrevistados, ante la pandemia de COVID-19 las plataformas ofrecieron insumos de higiene de manera insuficiente.

Respecto al impacto de la pandemia en los ingresos de los repartidores, los resultados no son concluyentes, ya que para todos los escenarios posibles los porcentajes son similares. En las entrevistas los repartidores dicen que si bien el trabajo subió, también aumentó la cantidad de gente que entró a trabajar como repartidor en las plataformas, lo cual sin duda hizo que las ganancias bajaran. Para algunos la pandemia de COVID-19 significó un aumento de los pedidos y del ingreso mientras que a otros les afectó más la entrada de nuevos repartidores que hizo bajar la cantidad de pedidos por repartidor. En los resultados de la encuesta las cifras no son concluyentes, ya que se puede observar que son similares las cantidades de trabajadores que afirman que sus ingresos y horas de trabajo han disminuido, aumentado o no ha cambiado.

Fig. 1.19 Variación de los ingresos a raíz de la pandemia de COVID-19. México



Por otro lado, en cuanto a acciones de los grupos organizados a raíz de la pandemia, NURM realiza periódicamente campañas gratuitas de sanitización entre los repartidores y trató de establecer un dialogo con las plataformas para mejorar la seguridad de los repartidores ante la amenaza de contagio pero sin muchos resultados.

> *"Algunas aplicaciones se aferran en regalar guantes cuando son totalmente innecesarios, les dijimos -"creemos que puedes regalar esos guantes a nombre de los repartidores a los doctores y enfermeras y en serio te lo vamos a aplaudir"- pero ellos se aferraron -"los guantes se quedan"-. Entonces les dijimos -"pon puntos móviles donde puedan acudir los compañeros a sanitizarse, a utilizar gel y para que puedan acudir en caso de algún problema y que pongan como aplicaciones grandes que son (Didi y Uber Eats) un servicio médico para que puedan pasar y revisarse e incluso hacer exámenes rápidos de COVID"- -"sí lo vamos a revisar"- y no pasó de ahí." (Saúl, NURM).*

Asimismo, algunos de los entrevistados sostienen que acceder al apoyo por haber contraído COVID-19 en los hechos es muy difícil y que hay poca disposición entre los

repartidores a informarle a las plataformas que tienen la enfermedad por miedo a que los desactiven.

Conclusiones

La abundante mano de obra disponible en un país como México, cuyo mercado laboral ofrece pocas opciones a los jóvenes, ha facilitado que las plataformas florezcan convirtiéndose en una opción laboral para muchas personas. A esto se suma una baja exigencia de derechos laborales por parte de la población, lo cual ha generado que las plataformas hagan negocios con relativa facilidad.

Los gobiernos federal y capitalino se dicen aliados de los trabajadores, por lo cual es de esperar que en algún momento emprendan acciones dirigidas a regular y proteger el trabajo en plataformas, sin embargo esto aún no ha ocurrido. La aprobación y posterior entrada en vigor de la ley de teletrabajo es un indicio positivo en relación a la esperanza de una no muy lejana regulación para proteger el trabajo en plataformas digitales. Como se vio, existen tres iniciativas de ley no discutidas que contemplan otorgar derechos laborales a los repartidores.

La acción colectiva de los repartidores de plataformas digitales es incipiente y ha sido tardía en la Ciudad de México si tomamos en cuenta que Rappi llegó desde principios de 2016 y Uber Eats a finales del mismo año, mientras que los dos grupos aquí analizados apenas tomaron forma a principios de 2019.

Ni Un Repartidor Menos es el grupo más conocido, este nace con una demanda muy sentida y comprensible que es proteger la vida en un trabajo en que la misma se expone por circular en bicicleta y motocicleta entre el mar de camiones, trailers y automóviles presente en una ciudad grande y desorganizada como es la Ciudad de México.

Es un colectivo que cuenta con visibilidad mediática porque no es difícil generar empatía hacia trabajadores que arriesgan la vida sin tener ningún apoyo o seguro en caso de

accidente. Su perfiles en redes sociales son muy seguidos (26,692 seguidores en su perfil de Facebook en octubre de 2020) porque siempre están activos y han logrado generar alianzas con instituciones que les dotan de capacidad para su labor cotidiana. Asimismo, la cantidad de repartidores que participan en los chats de NURM crece constantemente.

Por lo tanto, se puede decir que NURM es una agrupación que cuenta principalmente con poder social por las alianzas que ha logrado constituir gracias a que su causa genera simpatías y tienen presencia en medios, apoyo del gobierno de la ciudad y promociona empresas cuyo objetivo son los repartidores. Su poder de asociación es relativo, porque a pesar de la gran cantidad de miembros en los chats, las marchas no se acercan a reflejar esa cantidad de trabajadores y no tienen ni recursos institucionales ni políticos que le den fuerza. Esto se puede atribuir a que para muchos de los que están en los chats de NURM, el colectivo es una herramienta que les puede servir en caso de accidente o desactivación arbitraria, pero no les interesa participar políticamente, mientras que en otros casos se debe al miedo a ser desactivados por las plataformas en caso de ir a marchas.

Una cuestión que aparece como problemática, es que todas sus acciones y energía no parecen ir encaminadas a la obtención de derechos laborales. Si bien en sus pronunciamientos ya hablan de estos, en su labor cotidiana y en su discurso para sumar simpatías la seguridad vial sigue siendo su principal bandera. Aparte de la seguridad vial tienen otras demandas, como mejorar los pagos o que cesen las desactivaciones arbitrarias.

Esto genera dudas acerca de si NURM, con su labor cotidiana, ya llegó a donde tiene que llegar como agrupación. Es decir, si más allá de asistir a los repartidores accidentados, ver lo de las reactivaciones o hablar sobre el funcionamiento del algoritmo con los representantes de las plataformas con las que tienen diálogo, (que son actividades muy útiles para los repartidores) van a generar nuevas acciones o emprendimientos tendientes a cambiar su estatus laboral y obtener derechos como trabajadores.

Ni Un Repartidor Menos, como el grupo más numeroso y conocido, no se plantea la opción de ser un sindicato. Su vocero, aun cuando se ha dado cuenta que un sindicato es el

mecanismo para acceder a derechos, sostiene que él no se cierra a la idea de pertenecer a uno pero que al menos como tal NURM no puede transformarse en uno porque así lo han decidido. Otros integrantes del colectivo sostienen que un sindicato implicaría pervertir el movimiento porque tendrían que vincularse a partidos políticos o manejar cuotas, lo cual sería nocivo para la imagen de NURM.

Su vínculo con la Asociación Civil Nosotrxs no les ha hecho replantearse a nivel grupal el tema de convertirse en sindicato aun cuando sí influyó en que incluyeran la precariedad laboral entre sus reclamos como organización.

Ni Un Repartidor Menos es un grupo con una actividad cotidiana de cuidado mutuo entre repartidores y presencia mediática y en foros de diverso tipo. Además, su atención al problema de la violencia de género lo distingue de SIRA, agrupación en la que no vi, ni en entrevistas ni en redes sociales, ninguna atención al tema. Si bien la mayoría de los repartidores son hombres, la cantidad de mujeres va cobrando importancia por la posibilidad que la ocupación da para conjugar trabajo y labores de cuidado, tradicionalmente asignadas a las mujeres.

Sin embargo, su estrategia de reclamo de derechos se limita a las marchas que no parecen tener un gran efecto en la mejora de sus derechos. NURM tiene alianzas con instituciones como la SSC del gobierno de la CDMX y con las empresas que ofrecen servicios a los repartidores. Esta presencia mediática y sus actividades cotidianas facilitadas por sus alianzas, dotan a NURM de poder social. El mismo puede ayudar a presionar para que se legisle y se les reconozca como trabajadores pero se privan de la opción de acceder a poder institucional por su renuencia a formar un sindicato.

Por otro lado, SIRA parece ser un movimiento de una persona que ha generado antipatías por muchos lados pero sigue en su proceso para ser reconocido como sindicato. El problema es que la figura de Alfonso Morales concita rechazo por lo que habría que ver qué pasa

si consiguen el reconocimiento formal como sindicato. Por el momento parece que están a la espera del trámite sin muchas actividades cotidianas como agrupación.

Lo que se puede ver es que para el surgimiento de los dos intentos de sindicato hasta el momento (SIRA y UNTA) ha sido importante la formación universitaria de sus dirigentes que les hizo saber que el sindicato es el mecanismo legal mediante el cual se accede a derechos. Sin embargo, enfrentan el prejuicio anti sindical de la mayoría de los repartidores y ambos intentos cuentan con poca gente en sus filas. Por ello, habrá que ver de qué manera se desenvuelve el clima político y si cambian sus posibilidades de afiliar trabajadores ante la eventualidad de obtener el reconocimiento formal.

Capítulo 4- La situación de las plataformas digitales en Buenos Aires.

1- Panorama del trabajo en plataformas digitales en Argentina.

En Argentina hay alrededor de 160 000 trabajadores de plataformas digitales que representan alrededor del 1% de la población ocupada del país.[27] Las plataformas digitales de reparto presentes en el país durante la mayor parte de esta investigación eran Rappi, Pedidos Ya, Glovo y Uber Eats. Sin embargo, en septiembre de 2020 Glovo anunció su cese de operaciones en Argentina y un mes después Uber Eats anunció que dejaría de operar en el país el 22 de noviembre de 2020. La de mayor antigüedad es Pedidos Ya que opera en el país desde 2017, le sigue Glovo que comenzó en enero de 2018, luego Rappi un mes después y finalmente Uber Eats que comenzó a operar en la ciudad de Mendoza en noviembre de 2018 y un año después, en noviembre de 2019, entró a la ciudad de Buenos Aires.

De estas plataformas la única en la que el repartidor puede conectarse y desconectarse en cualquier momento para trabajar es Rappi. Pedidos Ya, Uber Eats y Glovo manejan franjas horarias dentro de las que los repartidores se anotan. Sin embargo, Rappi maneja un sistema de puntos que condiciona las zonas donde los repartidores pueden trabajar en función de los puntos que tengan. En todos los casos, por lo tanto, la autonomía y flexibilidad de horarios es limitada.

En el segundo semestre de 2018 se realizó la primera Encuesta de Trabajadores de Plataforma en Argentina para el estudio de Javier Madariaga, Cesar Buenadicha, Erika Molina y Christoph Enrst, intitulado "Economía de Plataformas y Empleo. ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?" (2018). Dentro de la misma se buscó conocer aspectos como las características socio-demográficas de los trabajadores de plataformas, su dependencia económica respecto a la plataforma, su satisfacción con el trabajo entre otros factores. La encuesta incluyó a las plataformas AirBnb, Freelancer, Workana, Cabify, Uber, Glovo, Ando, Rappi, Iguanafix, Mercado Libre y Zolvers. Para el análisis de los resultados se dividió a los encuestados entre a)

[27] "El gobierno impulsará proyecto para darle protección social a los trabajadores de plataformas digitales" https://www.infobae.com/politica/2020/01/04/el-gobierno-impulsara-un-proyecto-para-darles-proteccion-social-a-los-trabajadores-de-plataformas-digitales/ fecha de consulta 27 de marzo de 2020.

trabajadores virtuales de alta calificación, es decir, aquellos trabajadores calificados que realizan trabajo por internet y lo envían como son diseñadores web, traductores, programadores etc., b) trabajadores físicos de alta calificación (plomeros, electricistas etc.) y c) trabajadores físicos de baja calificación (repartidores y choferes).

Dentro de los resultados se concluye que los trabajadores de plataformas son predominantemente jóvenes con un tercio que no llega a los 30 años de edad y un 90% que son menores de 60 años de edad. Además, los trabajadores de plataformas son en su mayoría varones dado que solo 1 de cada 5 trabajadores es mujer. Esto se debe principalmente a las aplicaciones de transporte de pasajeros en las que los hombres conforman más del 90%. Sin embargo, al desagregar por plataformas, se encuentra que la plataforma Zolvers, dedicada a servicios de limpieza doméstica, presenta una composición 100% femenina.

Respecto al nivel educativo, la encuesta encontró que los trabajadores de plataformas poseen una escolaridad mayor que el promedio de la población trabajadora con un 90% que había finalizado el nivel medio-superior y un 37% con estudios de nivel superior concluidos. En cuanto a las motivaciones para entrar a trabajar a la plataforma, destaca la posibilidad de conseguir un ingreso extra y la flexibilidad horaria. Otra cuestión interesante es el alto porcentaje de trabajadores de plataformas provenientes de otros países, llegando a un 20% de los trabajadores, porcentaje elevado respecto al 4.6% de la población migrante en Argentina.

En lo referente a la dependencia económica hacia las plataformas, más de la mitad de los encuestados afirmó no tener otros ingresos aparte de los generados mediante la plataforma y un 60% afirmó que no hubiera podido cubrir sus gastos mensuales de no haber sido por el ingreso obtenido por el trabajo en plataforma. Esto pone en duda que el trabajo en plataformas provea primordialmente un ingreso extra o secundario.

En cuanto a la flexibilidad horaria, esta es en general una característica ampliamente valorada, aunque se reconoce que muchas veces dicha flexibilidad se ve constreñida por

exigencias del cliente o la plataforma, ya que contravenir los deseos de los mismos puede resultar en menos trabajo. Por último, dos terceras partes de los encuestados presentan algún grado de satisfacción con las plataformas, destacando los que realizan servicios físicos de alta calificación y los trabajadores de mayor edad.

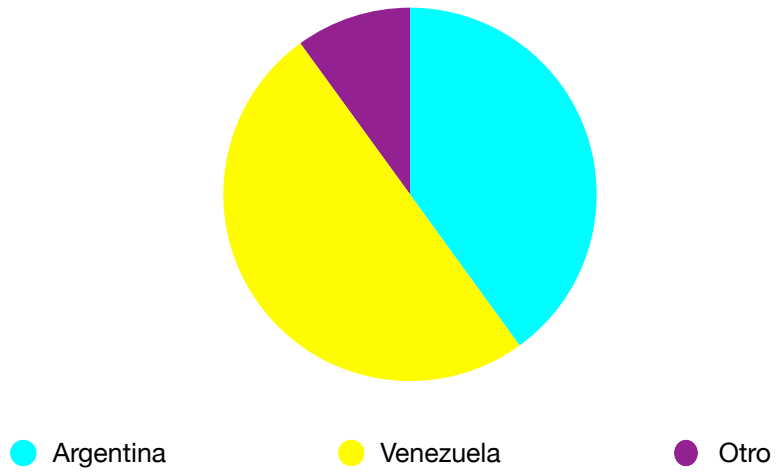
La llegada de las plataformas a la Argentina ocasionó que las organizaciones de taxistas presionaran al gobierno para que prohibiera Uber en Buenos Aires, cosa que ocurrió. Aunque la aplicación está disponible para descargar y es posible utilizar el servicio, los choferes tienen que trabajar a escondidas y los clientes tienen que fingir que conocen personalmente a los choferes[28].

2- Perfil socio demográfico de los repartidores de plataformas digitales de Bs As.

Como ya se mencionó en el apartado metodológico, los datos presentados a continuación se obtuvieron del informe "La Configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires" (2020) de autoría de Julieta Haidar que analiza los resultados de la "Encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2020" (ETTPR en adelante) coordinada por la misma autora. La ETTPR se aplicó a 400 repartidores de diferentes plataformas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires entre julio y agosto de 2020. Dentro de los repartidores encuestados, un 86% fueron hombres y un 14% mujeres. En consonancia con la encuesta de Madariaga et al, la ETTPR encontró que los repartidores de plataformas son predominantemente jóvenes ya que el 35% de los encuestados se ubica en el grupo de entre 18 y 25 años de edad, sin embargo hay un notable 10% de repartidores que rebasan los 40 años de edad. Un hallazgo interesante es que el 50% de los encuestados fueron de nacionalidad venezolana mientras que un 40% argentinos y 10% de otras nacionalidades.

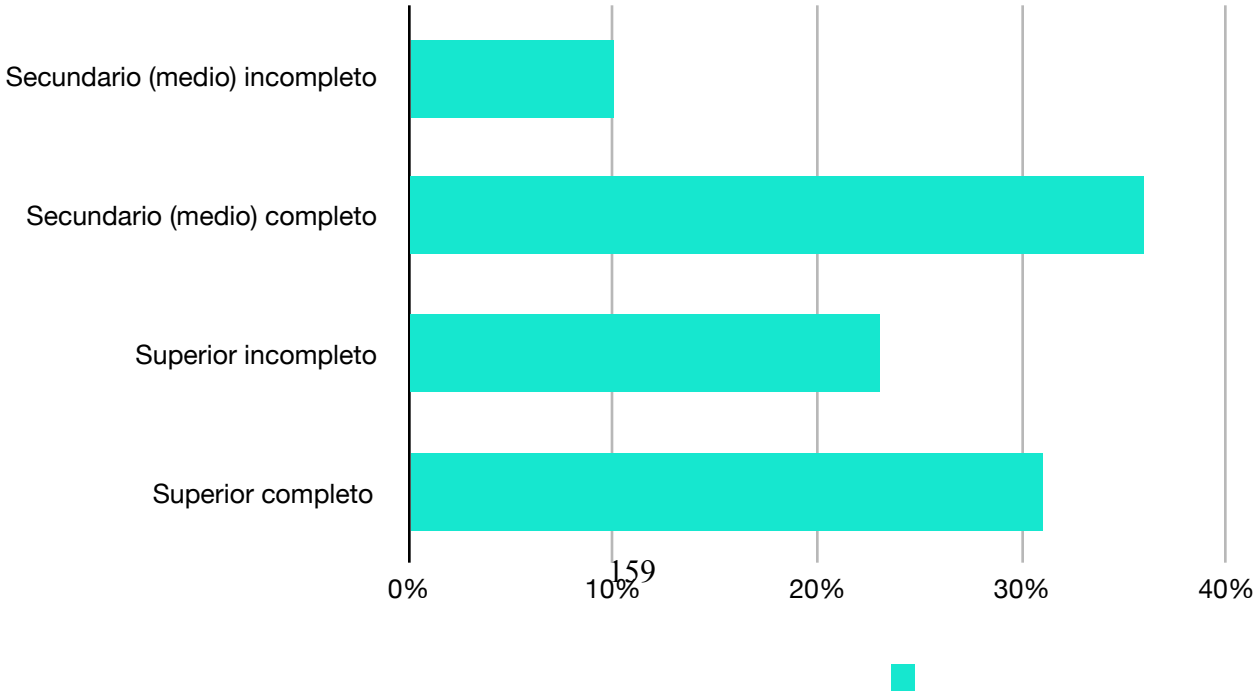
[28] Testimonio de gente que ha visitado Buenos Aires.

Fig. 2.1 País de origen de los repartidores. Argentina.



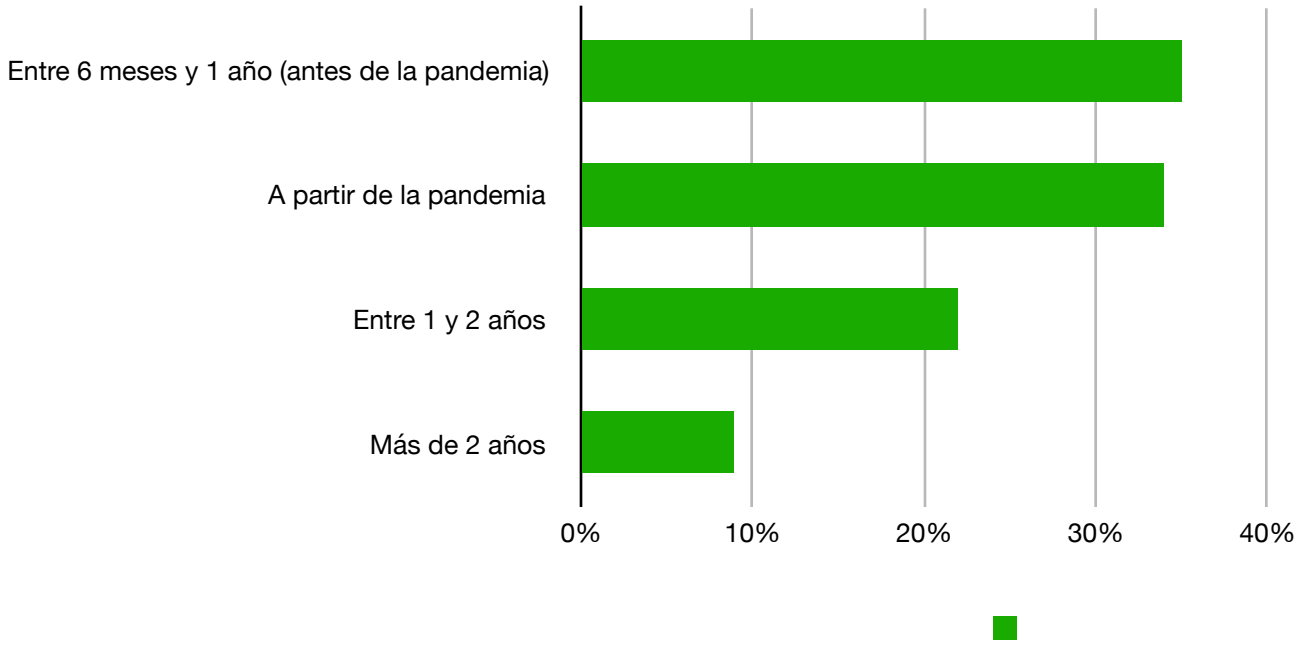
Asimismo, el colectivo de repartidores encuestados cuenta con un nivel educativo superior a la media, con un 50% que tiene estudios superiores completos o incompletos y solo un 10% que no finalizó el nivel medio de educación. La escolaridad entre los repartidores venezolanos es más elevada que entre los repartidores locales ya que 72% de aquellos cuentan con educación superior mientras que en el caso de los argentinos 66% tienen nivel medio de escolaridad.

Fig. 2.2 Escolaridad de los repartidores. Argentina.



En cuanto a la antigüedad en el trabajo, el 35% llevaba entre 6 meses y 1 año (antes de la pandemia de COVID-19), el 34% comenzó a trabajar a partir de la pandemia, 22% tiene entre uno y dos años y solamente 9% tiene más de dos años en el trabajo.

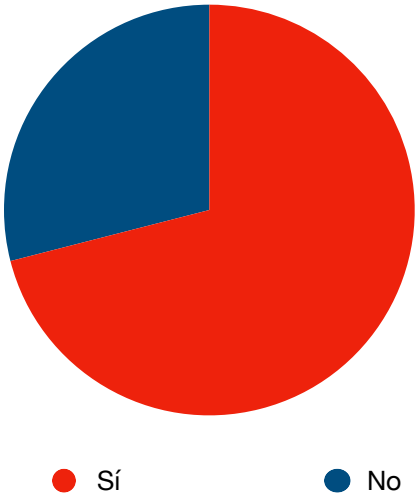
Fig. 2.3 Antigüedad de los repartidores en el trabajo. Argentina.



Estas cifras reflejan que el trabajo en plataformas digitales ha sido una opción de la que muchas personas han echado mano ante la pandemia de COVID-19 ya sea porque perdieron su trabajo o porque les recortaron su salario.

Otro resultado a destacar, es que el 71% declaró que el trabajo en plataformas es su única fuente de ingresos, contra el 29% que tiene también otras fuentes de ingresos. Esto contraviene la narrativa de las empresas respecto a que el trabajo en plataformas es solo una fuente complementaria de ingresos.

Fig. 2.4 Ingresos aparte del trabajo en plataformas. Argentina.



2.1 Características del trabajo en plataformas digitales.

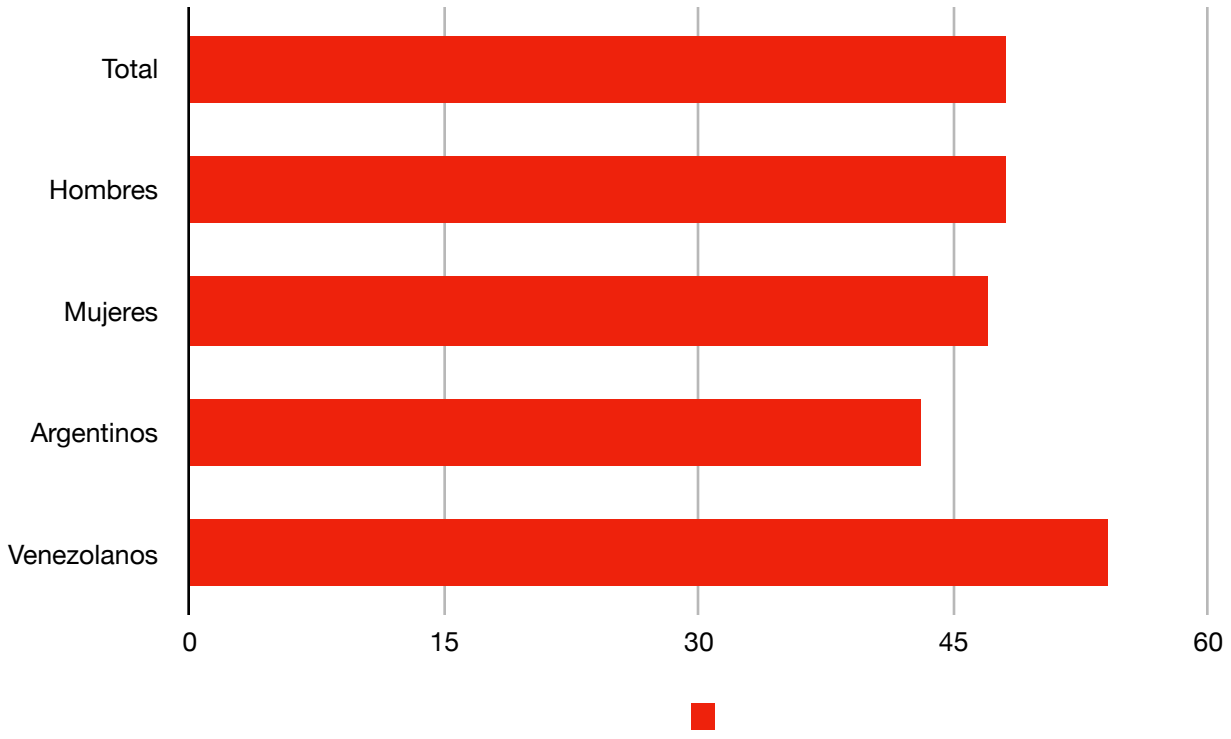
Respecto a la organización de la jornada laboral, el 76,6% dice trabajar siempre en el mismo horario contra el 29,9% que dice variar las horas en que trabaja. Esto ilustra que una regulación que hiciera que hubiera horarios fijos no significaría grandes cambios para la mayoría de los repartidores. Este dato es similar cuando se analiza por sexo y por nacionalidad. Asimismo, la gran mayoría trabaja 6 o 7 días a la semana (82%) cifra que se eleva a 90% cuando se toman solo a los y las repartidores de origen venezolano y baja a 73% entre los argentinos. El día que más repartidores trabajan es el viernes (98%) seguido del sábado (96%) y el jueves (94%).

En lo referente al número de horas trabajadas, las horas de trabajo entre semana del conjunto de todos los repartidores son 33 horas en promedio y en fin de semana 15 horas. Los varones trabajan un promedio de 33 horas entre semana y 15 horas en fin de semana, lo cual da un total de 48 horas a la semana trabajadas por los hombres en general en promedio. En el caso

de las mujeres, trabajan en promedio 32 horas entre semana y 15 horas en fin de semana, para un promedio de 47 horas de trabajo semanales solo una hora menos que los varones.

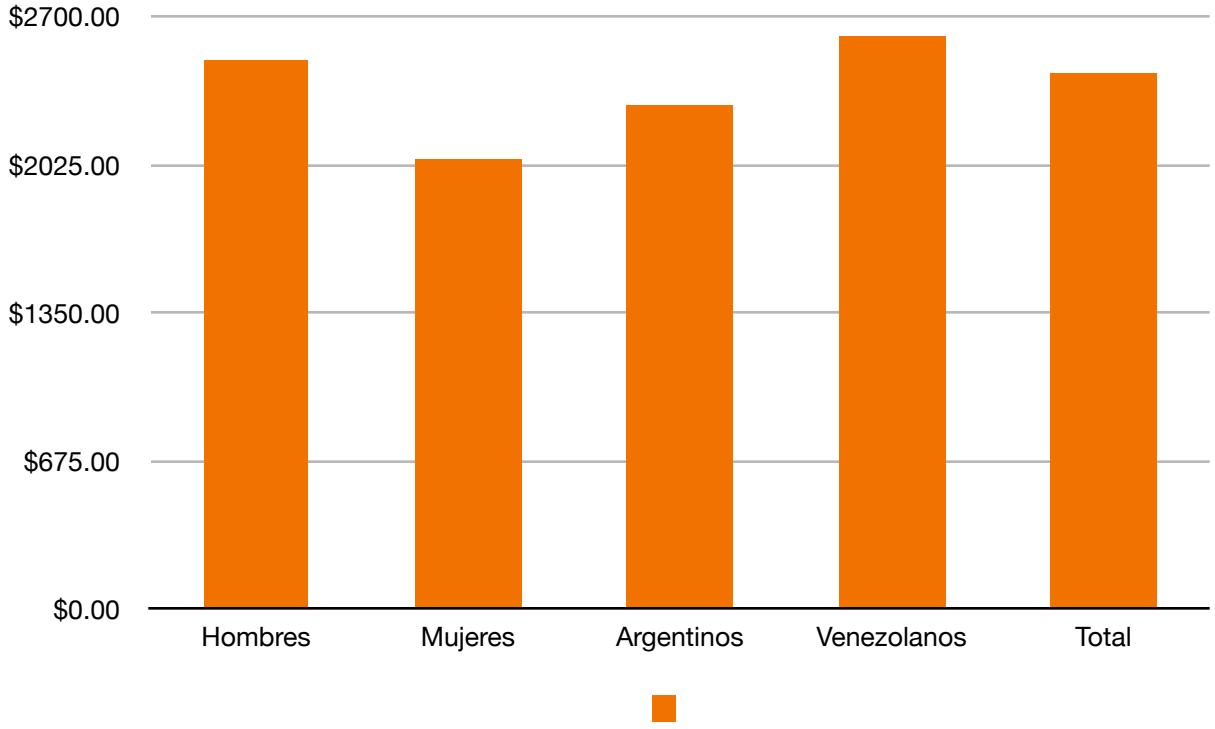
En el caso de los venezolanos, el promedio entre semana es de 37 horas y 17 horas en fin de semana, lo cual hace que los venezolanos trabajen en promedio 54 horas a la semana. A su vez, 36% de los venezolanos declaró trabajar más de 60 horas a la semana. Mientras que los repartidores argentinos trabajan un promedio de 29 horas entre semana y 14 horas en fin de semana lo cual da un total de 43 horas de trabajo a la semana.

Fig. 2.5 Horas trabajadas a la semana por sexo y nacionalidad. Argentina.



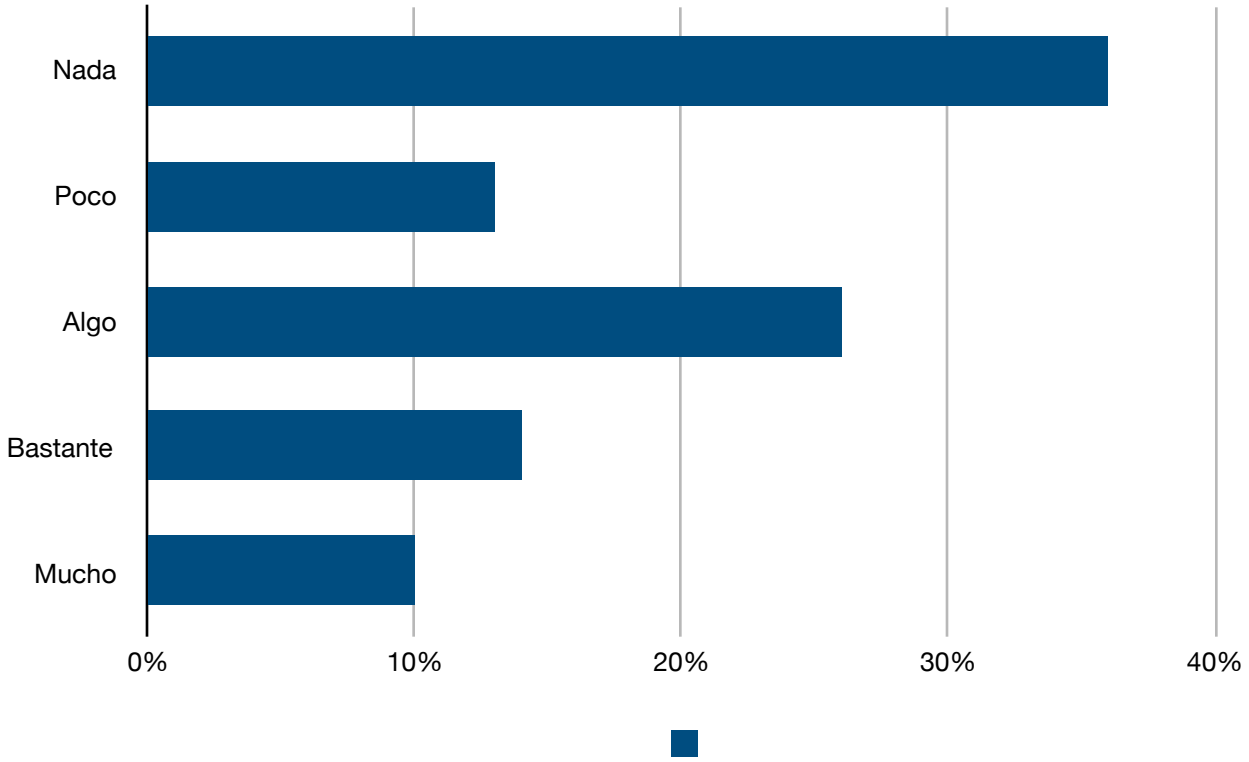
En lo concerniente a los ingresos, el promedio general entre semana es, en pesos argentinos, de $6677 lo cual equivale a 85 dólares americanos. En fin de semana el promedio de ingresos general es de $3380 equivalentes a aproximadamente 43 dólares estadounidenses. Sumados da como resultado que el ingreso semanal promedio del colectivo de repartidores encuestados equivale a 128 dólares americanos. Entre los venezolanos esta cifra se eleva a $10,766 (138 dólares) mientras que para el colectivo de argentinos es de $9486 (121 dólares aprox.). Por sexo, los hombres ganan $10,315 (132 dólares) y las mujeres $8,662 (111 dólares) a la semana. Esta diferencia en ingreso entre hombres y mujeres no se corresponde con una diferencia en horas trabajadas ya que las mismas son similares para ambos sexos. Esto tal vez se pueda atribuir a que los hombres repartan más en motocicleta que las mujeres, pero la encuesta no preguntó el vehículo utilizado por lo que solo es una suposición.

Fig. 2.6 Ingresos semanales por sexo y nacionalidad (en pesos mexicanos). Argentina.



Respecto a preferencias en el trabajo, la ETTPR preguntó a los repartidores qué tan importante es para ellos decidir qué días y qué horas trabajar. Un 77% contestó que es muy importante y otro 10% que es importante. Asimismo, ante la pregunta de si les gustaría tener horarios fijos de trabajo, 36% contestó que nada, 13% que poco, 26% que algo, 14% que bastante y solo un 10% que mucho. Es decir, casi la mitad (49%) se reparte entre quienes no les gustaría nada y les gustaría poco tener horarios fijos, una cuarta parte que le gustaría algo y otra cuarta parte que le gustaría bastante o mucho.

Fig. 2.7 Preferencia por tener un horario fijo. Argentina.



Ante la pregunta de si se imaginan trabajando dentro de un año para la plataforma, 52% del total de encuestados contestó que sí mientras que un 24% que no y otro 24% que no sabe o

no contestó. Al analizar por sexo, entre las mujeres fue un 67% que contestó que sí se ve trabajando para la plataforma en un año contra un 49% de hombres que afirmó lo mismo. Entre las mujeres, el trabajo se presenta como una opción más duradera, posiblemente por la posibilidad que el mismo brinda para conciliar trabajo y labores de cuidado, tradicionalmente asignadas al género femenino.

Entre los venezolanos solamente, la proporción de quienes se ven trabajando dentro de un año en la plataforma baja a 46%, posiblemente porque su mayor nivel educativo hace que tengan otras expectativas laborales o por su calidad de migrantes, que les hace tener menos certeza sobre su lugar de residencia en el futuro. Entre los argentinos se eleva al 58% la cantidad que sí se ve trabajando dentro de un año en la plataforma.

Respecto a las características positivas del empleo, como era de esperarse, la flexibilidad horaria es la cualidad más valorada (74%), seguida de la autonomía e independencia que da el trabajo (44%), la posibilidad inmediata de trabajar (32%) y los ingresos obtenidos (30%).

Fig. 2.8 Mención de tres características positivas del trabajo. Argentina.

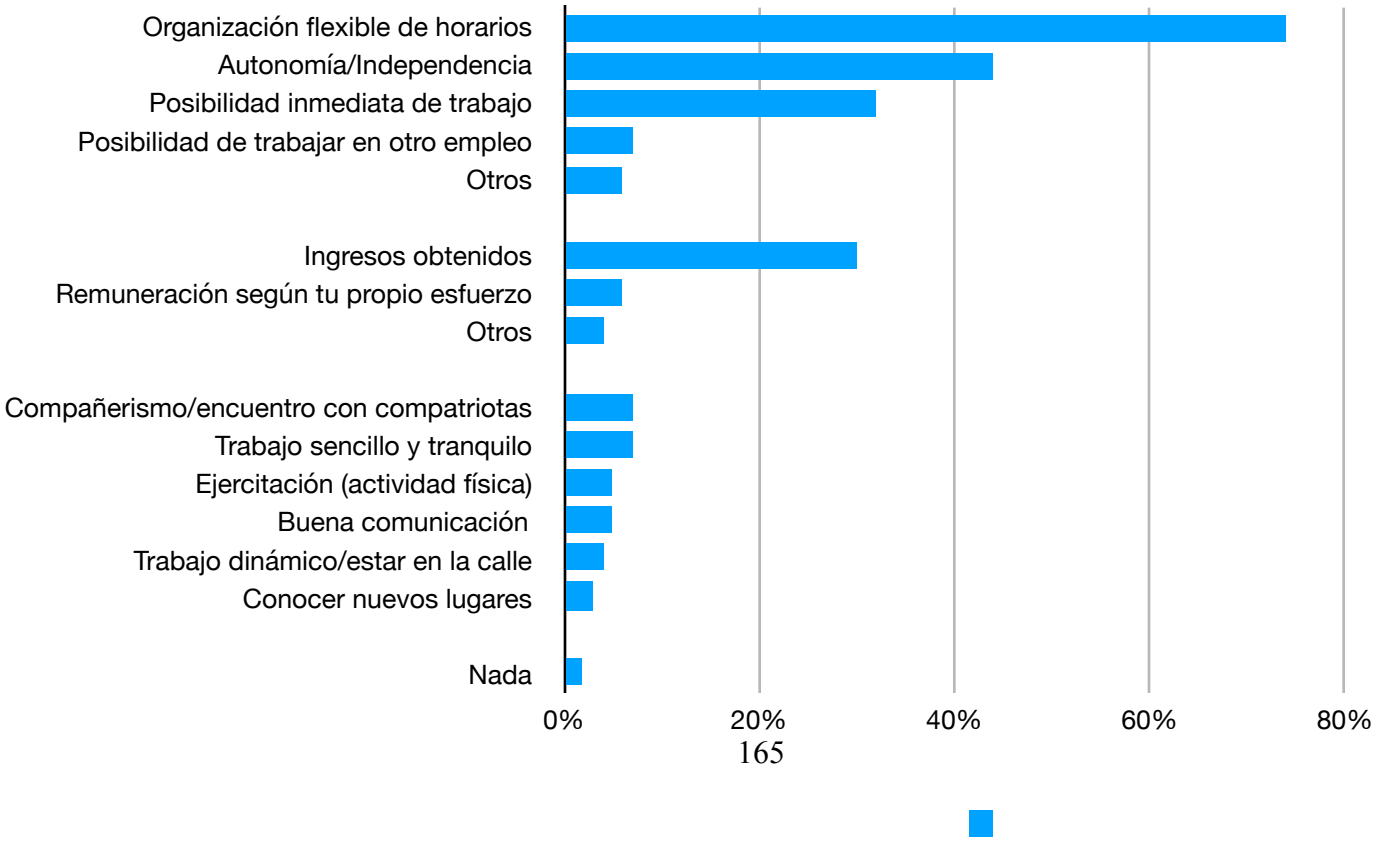
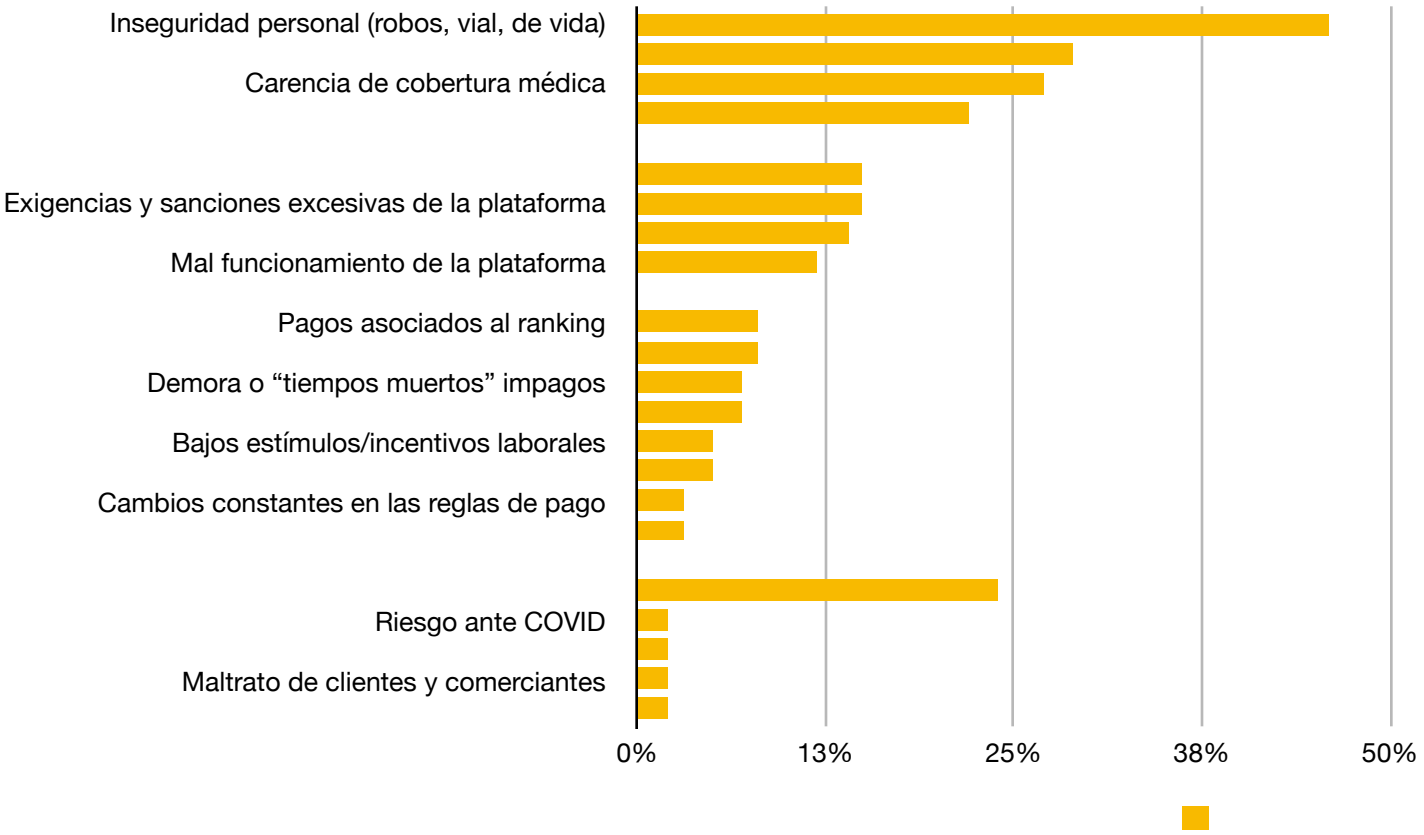


Fig. 2.9 Mención de tres características negativas del trabajo. Argentina.



En lo concerniente a las características negativas del trabajo, destaca la inseguridad personal, ya sea por accidentes viales o robos con 46%, la no cobertura ante accidentes y robos con 29% y la carencia de seguridad social y derechos laborales con 22%. En otras tandas de opciones, destacaron como características negativas el trabajar expuesto al clima con 24% así como la comunicación deficiente con soporte y las exigencias y sanciones excesivas de parte de la plataforma con 15% cada una.

3- Fallos judiciales respecto al trabajo en plataformas digitales.

En marzo de 2019 el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo No. 37 de Argentina ordenó a la plataforma Rappi darle acceso a la plataforma a tres trabajadores de la misma que habían sido bloqueados después de una reunión entre repartidores y autoridades de la plataforma.[29]

Asimismo, en agosto de 2019 un tribunal de Buenos Aires prohibió la operación de repartidores mediante aplicación argumentando que las empresas (las plataformas Rappi, Pedidos Ya y Glovo) han desacatado la orden de proveer cascos, ropa reflejante y una caja anclada al vehículo (ya sea moto o bici) a sus repartidores, con lo cual no cumplen con las medidas de seguridad indispensables para los trabajadores. Sin embargo, a través de una apelación dichas plataformas continuaron operando[30].

La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) consideró que Uber es un conjunto económico de empresas nacionales y extranjeras y como tal está prevista en la ley de Contrato de Trabajo por lo tanto debe cumplir con obligaciones fiscales. Asimismo, la Dirección General de los Recursos de la Seguridad Social de la misma AFIP determinó que los trabajadores de Uber son empleados en relación de dependencia por lo que la plataforma debe pagar las contribuciones a la seguridad social.[31] Sin embargo en 2017 el Juzgado no. 8 en lo Penal Económico y en 2018 los Juzgados 7 y 14 en lo Penal Contravencional y de Faltas determinaron que Uber no tiene una relación laboral con sus choferes porque la plataforma es solo un intermediario entre demandantes y oferentes de un servicio (Bensusán, 2019).

---

[29] *Ibid*

[30] "Justicia argentina prohibe repartos de Glovo, Rappi y PedidosYa en Buenos Aires", https://www.elobservador.com.uy/nota/justicia-argentina-prohibe-repartos-de-glovo-rappi-y-pedidosya-en-buenos-aires-20198219120 fecha de consulta 28 de octubre de 2019.

[31] "La AFIP determinó que Uber debe $358 millones en tributos y cargas sociales" https://www.lanacion.com.ar/economia/deuda-millonaria-la-afip-determino-uber-debe-nid2242513 fecha e consulta 24 de mayo de 2019.

3.1 El anteproyecto del Ministerio del Trabajo.

El Ministerio del Trabajo nacional presentó un anteproyecto para crear un Estatuto específico para el trabajo en plataformas digitales. En el mismo se otorgan derechos a los trabajadores de plataformas como salario mínimo, una remuneración mínima por viaje que aumenta en función de variantes como la distancia, el tiempo de espera y el tiempo de realización. Estipula que el trabajador no se puede conectar a más de una plataforma al mismo tiempo pero sí puede decidir libremente cuándo conectarse y desconectarse. Asimismo, cuando el pedido no se pueda concretar por culpa del cliente o del proveedor, el repartidor no sufre ningún cobro o penalización.

En el anteproyecto, el salario mínimo se calcula mensualmente en función de las horas trabajadas y no se pueden trabajar más de 48 horas a la semana ni descansar menos de 12 horas en un día. Asimismo se prohiben las horas extras.

También plantea que la remuneración aumenta 20% si el reparto se realiza cuando está lloviendo y otro 20% si el repartidor aporta los elementos para la realización del trabajo, como el vehículo y el celular. Sin embargo, el repartidor no puede rechazar pedidos aunque sí le aparece la ruta antes de aceptarlo. Asimismo, se plantea un sueldo anual complementario que se entrega el 30 de Junio y el 18 de diciembre de cada año y equivale a la doceava parte de las ganancias del trabajador en el periodo comprendido entre una y otra fecha.

En cuanto a las vacaciones, se plantea un día de descanso por cada 5 días trabajados (120 horas) y el trabajador debe avisar con al menos un mes de anticipación a la plataforma su intención de tomar vacaciones.

En cuanto a la mujer gestante, se estipula que puede no conectarse a trabajar 45 días antes de dar a luz ni 45 días después y se le pagarán esos días de trabajo calculados en función de las horas trabajadas el año anterior. Asimismo, si la mujer es despedida por estar embarazada, se hará acreedora al pago de un año completo de ganancias calculado en función de sus ganancias en el año anterior.

El anteproyecto también establece que la empresa debe aportar el equivalente a tres remuneraciones diarias mensualmente como fondo por accidente o enfermedad no vinculados a la prestación del servicio. Este monto de remuneración diaria se calcula a partir de la remuneración diaria promedio que el trabajador haya percibido en los últimos 6 meses. Si el trabajador no tiene incapacidad puede cobrar ese importe o mantenerlo para que se acumule.

Respecto a la disciplina, la plataforma debe notificarle al repartidor la razón de la sanción y esta debe ser justificada. El trabajador tiene un lapso de 30 días para apelar la sanción. Asimismo, las malas calificaciones del cliente o malas condiciones del producto entregado no podrán ser motivo de sanción al repartidor. El trabajador podrá ser desactivado sin derecho a indemnización o justificación tras 30 días de no conectarse a la plataforma.

En este sentido, si la empresa bloquea por 30 días al trabajador, este queda fuera de la aplicación y tiene derecho a una indemnización. La indemnización consiste en lo percibido en un mes por cada año de antigüedad o periodo mayor de tres meses. Lo percibido mensualmente por el trabajador se calcula con base a un promedio mensual de sus ganancias mensuales en los 6 meses anteriores al despido.

El anteproyecto contempla el derecho a la información para los trabajadores, lo cual implica que la plataforma debe informar a estos sobre los criterios establecidos para establecer el algoritmo de la asignación de tareas (incluyendo las consecuencias de no aceptar pedidos) y las calificaciones de clientes y proveedores. También debe informarles los kilómetros diarios recorridos, los pedidos y remuneraciones obtenidas.

En cuanto a condiciones laborales, los repartidores no están obligados a portar dinero en efectivo para la realización del trabajo y las empresas solo pueden geo localizar a los trabajadores cuando están conectados a la aplicación

Por otro lado, los elementos de trabajo podrán ser provistos por la empresa y son: vehículo, celular y mochila, ésta deberá estar anclada al vehículo y no pesar más de 10 kilos. Los elementos de seguridad como casco, reflejantes o impermeables deberán ser provistos por la empresa. Igualmente, la empresa deberá cubrir el costo del vehículo o reponerlo cuando sea propiedad del trabajador en caso de pérdida o por su desgaste. Asimismo, la empresa deberá cubrir el combustible y el plan de celular utilizado para la prestación de servicios.

El anteproyecto también contempla el tema de la reputación digital, que implica que el trabajador tiene derecho a obtener toda la información sobre su persona generada por la plataforma durante el vínculo laboral y después del mismo. La plataforma no podrá hacer uso de esta información una vez terminado el vínculo laboral.

En lo referente a la seguridad, las empresas deberán suscribir un contrato con la Aseguradora de Riesgos de Trabajo mediante un régimen simplificado. Por último, los trabajadores gozan de derechos colectivos y libertad sindical.

Este anteproyecto de ley aún no ha sido debatido pero las agrupaciones de trabajadores han fijado sus posturas respecto al mismo, así como respecto a la forma en que se debe regular el trabajo en plataformas.

En entrevista con asesores del Ministerio del Trabajo nacional, comentaron que dicho ante proyecto aún no se ha discutido, en parte por la pandemia, pero en parte también por desacuerdos entre los mismos impulsores de la regulación respecto a cómo debe ser la misma.

Ante la certeza de que la oposición combatirá cualquier intento de regulación del trabajo, comentan que necesitan ponerse de acuerdo en un proyecto con el que todas las fuerzas políticas del oficialismo que lo impulsan estén de acuerdo y como eso no ha pasado, el mismo sigue sin discutirse formalmente en la legislatura. Sin embargo, dichos asesores me comentan que al inicio del gobierno de Alberto Fernandez, lo primero que les comentó el Ministro de Trabajo entrante fue la necesidad y el interés del gobierno de regular el trabajo en plataformas digitales.

3.2 Estructura ocupacional de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

A continuación se presenta un cuadro con la estructura ocupacional de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.[32]

Fig. 2.10 Estructura ocupacional de la ciudad de Buenos Aires.

Población económicamente activa	1,650,000 (100%)
Ocupados	1,553,000 (94%)
Desocupados	97,000 (6%)
Asalariados	1,227,000 (79%)
Trabajadores por cuenta propia	267,000 (17%)
Empleadores	56,000 (4%)
Trabajador familiar sin remuneración	2,000 (0.1%)

Fuente: Ministerio Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Subsecretaría de Planificación Estudios y Estadísticas

[32] http://trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/informesprovinciales/InfDiagLab_202001ENE_CABA.pdf

Como se pude apreciar, los datos son similares a los de la Ciudad de México. Por ejemplo, la tasa de desocupación que en la CDMX es alrededor del 4% en Buenos Aires es del 6%. Por otro lado, la proporción entre asalariados y trabajadores por cuenta propia también es parecida con una relación de alrededor de 80% de trabajadores asalariados contra 20% de trabajadores por cuenta propia para ambas ciudades. Por otro lado, la tasa de informalidad para la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ronda el 37% lo cual es un poco más bajo que el 44% de la CMDX. Estos datos nos hablan de dos mercados laborales similares en cuanto a la situación ocupacional pero con un poco menos de informalidad para Buenos Aires.

3.3 El Estatuto para la Ciudad de Buenos Aires.

La postura del gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires respecto a la protección a los trabajadores de plataformas digitales es diferente a la del gobierno nacional, ya que en la capital gobierna la oposición. El 16 de Julio de 2020 el gobierno de la Ciudad de Buenos Aires presidido por el bloque Vamos Juntos, más cercano al empresariado, aprobó una "Modificación del Código de Tránsito y Transporte de la Ciudad de Buenos Aires" que en el fondo concibe a las plataformas como meros intermediarios al designarlas como "Operadores de Plataforma Digital donde se oferta y demanda el servicio de Mensajería Urbana y Reparto"[33] para que los repartidores ofrezcan sus servicios de manera autónoma, lo cual es una manera de legalizar la precarización y la ausencia de vínculo laboral.

Con esta ley, popularmente llamada ley Larreta, los repartidores que quieran trabajar en la Ciudad de Buenos Aires tendrán que contar con una habilitación (que se tiene que renovar cada año), darse de alta en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) bajo el rubro

[33] "Ley de Aplicaciones: un marco legal para precarizarnos" https://www.pagina12.com.ar/279020-ley-de-aplicaciones-un-marco-legal-para-precarizarnos, Página 12, 17 de Julio, 2020.

“Registro Único de Transporte de Mensajería Urbana y Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias” (RUTRAMUR) no tener multas de tránsito y hacer cursos de capacitación pagados por ellos mismos. La ley también contempla que las plataformas paguen insumos de seguridad vial y sanitaria los trabajadores, seguros de vida y, mientras dure la pandemia, que las empresas otorguen a los repartidores insumos de sanitización. De último momento se logró quitar el requisito de que los trabajadores tengan su residencia en la ciudad de Buenos Aires, así como la acreditación de la nacionalidad o residencia definitiva, cuestión importante dada la alta cantidad de migrantes en el trabajo.

Esta ley, disfrazada bajo el tema vial, es una forma de legalizar la autonomía de los trabajadores al asignarles cargas y responsabilidades de trabajadores autónomos y no ofrecer ningún derecho laboral. Esta ley fue rechazada por todos los colectivos de repartidores que se manifestaron el día de su aprobación en la ciudad de Buenos Aires así como por el sindicato ASSIM.

De lo anterior, se desprende que en Argentina hay posturas encontradas entre el gobierno nacional y el gobierno de la capital. Mientras aquel tiene un ante proyecto de regulación para proteger el trabajo, el gobierno de la ciudad de Buenos Aires pasó esta regulación que, sin hablar de temas laborales, niega el vínculo laboral al no exigirle nada a las plataformas y sí cargarles a los repartidores una serie de trámites y gastos propios de un trabajador autónomo. Sin embargo, una eventual aprobación del proyecto regulatorio del gobierno nacional se impondría sobre esta regulación del ámbito capitalino.

4- Acción colectiva de trabajadores de plataformas digitales.

Como se ha mencionado, la acción colectiva de los trabajadores de plataformas digitales en busca de derechos laborales se enfrenta a dos narrativas adversas. En primer lugar, la narrativa de las plataformas que sostienen que se trata de un trabajo independiente por la flexibilidad horaria. En segundo lugar, la mala imagen de los sindicatos que hace que para algunos de los

trabajadores activos políticamente el formar un sindicato se presente como una opción sospechosa de solo beneficiar a los líderes y no representar los intereses de os trabajadores. Por lo tanto, no solo se tiene que superar la narrativa del trabajador independiente o emprendedor para tomar conciencia del agravio que implica estar un trabajo en relación de dependencia sin derechos. Asimismo, es necesario que los trabajadores busquen superar la aversión a la figura sindicato como forma de organización ya que, como se ha mencionado, esta es la forma en que institucionalmente los trabajadores estarían respaldados para negociar con las plataformas y que los resultados de dichas negociaciones sean vinculantes.

4.1 Auto percepción de los trabajadores y conciencia sobre derechos.

La satisfacción de los trabajadores de plataformas digitales en Argentina con su situación laboral presenta una heterogeneidad de posturas no siempre fáciles de identificar debido a las amenazas de las plataformas. Por el lado de los trabajadores organizados, evidentemente se perciben como trabajadores dependientes sin derechos, la discrepancia es en cuanto a cómo se debe regular el trabajo. En la percepción generalizada de los trabajadores organizados respecto al resto de los trabajadores, ellos notan que algunos no se preocupan por la falta de derechos o la precariedad por estar más enfocados en la mera supervivencia que el trabajo les permite, cosa que es particularmente importante para los migrantes que componen un porcentaje elevado de quienes trabajan en plataformas. Otros simplemente consideran que así está bien la situación, porque comparado con otros trabajos disponibles, el trabajo en plataformas paga relativamente bien y ofrece la flexibilidad horaria. Por otro lado, incluso entre quienes se perciben como trabajadores dependientes sin derechos, hay renuencia a demandar una regulación porque se considera que eso terminaría con la flexibilidad horaria que es algo muy apreciado por la posibilidad que otorga para combinar el trabajo con otras ocupaciones como puede ser los estudios o el cuidado de los hijos.

"Se perciben como trabajadores dependientes porque no son sus propios jefes, los sancionan, no son dueños pero tampoco quieren trabajar 8 horas y que las empresas decidan unilateralmente en qué horarios deben trabajar los repartidores. Pedidos Ya, que llegó antes, tenía trabajadores en relación de dependencia y la percepción que tenían de ellos los trabajadores de las otras plataformas es que eran esclavos porque tenían que aceptar todo y estaban controlados y tenían que aceptar todos los pedidos. Algunos trabajadores prefieren estar como independientes y no tener derechos a trabajar como dependientes y ser absolutos esclavos de los tiempos que impone la plataforma" (abogado APP).

Lo que parece evidente es que prácticamente no hay trabajadores que crean en el discurso de las plataformas de que "son sus propios jefes" y que son emprendedores. Hay una conciencia del vínculo laboral y de la falta de derechos que, sin embargo, como lo ha descrito la teoría de movimientos sociales desde sus inicios (Olson, 1965), no lleva automáticamente a la organización y la acción colectiva por a) estar conformes ante lo que se percibe como la menos mala de las opciones laborales disponibles, b) por temor a que participar políticamente ocasione su desconexión (despido) de la plataforma y c) por temor a que la regulación les prive de poder manejar sus horarios y tengan que verse sometidos a la organización de tiempo que la plataforma haga. En este sentido, sí es poca la conciencia de que se pueden tener derechos y mantener la flexibilidad horaria.

"Yo creo que en su gran mayoría los compañeros están conscientes de que estamos en un trabajo que es precario sin ningún tipo de derechos y somos más que conscientes de que si tenemos un accidente o nos roban la moto nos quedamos sin ingreso, además de que nos pagan muy poco, de eso todos los compañeros son conscientes. Después hay distintos niveles, hay algunos que dicen —"si no te gusta esto búscate otra cosa yo estoy bien"— y esos son un sector bastante importante, de esa gente hay bastante. Pero después hay distintos niveles de debate, por ejemplo, hay algunos que dicen —"yo prefiero seguir laborando como estoy hoy en día y llevarme una plata a fin de mes antes que estar en blanco, tener una cantidad de derechos, y ganar dos pesos" (Maxi, ATR).

Además del temor sobre que la regulación termine con la flexibilidad horaria, algunos repartidores también consideran que la regulación implicaría menos ganancias por tener un máximo de horas que pueden trabajar al día y sostienen que prefieren permanecer en la situación actual en la que, aunque estén privados de derechos, en teoría pueden ganar tanto como trabajen. No deja de ser paradójico que exista una preocupación por perder flexibilidad horaria combinada con una preocupación por no poder trabajar 12 horas al día, es decir, el modelo de negocios del trabajo en plataformas fomenta la autoexplotación. Las plataformas formalmente no obligan a los trabajadores a pasar largas jornadas al día trabajando pero en muchos casos los trabajadores no

tienen otra opción que hacerlo de esa manera. Por lo tanto, una regulación que les asignara horas fijas de trabajo tal vez no haría que cambiara mucho la situación de aquellos que trabajan muchas horas al día. Por otro lado, parece ser que la posibilidad de mantener la flexibilidad horaria y acceder a todos los derechos es una opción que no aparece en el panorama de muchos trabajadores. Esto último puede deberse a la fuerza de la narrativa de las plataformas que resalta el valor de la libertad horaria y la independencia del trabajador. Esa ventaja de no tener un horario fijo es la que está en la base del no reconocimiento de la relación laboral, por lo que para muchos repartidores la idea del reconocimiento del vínculo laboral se asocia a estar sometidos a un control estricto en horarios y disciplina por parte de la plataforma. Sin embargo, como se ha visto ya, la plataforma de hecho ejerce muchas formas de control sobre los repartidores.

4.2 Organizaciones de trabajadores de plataformas digitales.

A pesar de las limitaciones expuestas, en la Argentina la acción colectiva de los trabajadores de plataformas se desenvuelve acorde a la politización de la sociedad y la conciencia de derechos laborales que hace que existan diferentes grupos organizados, algunos compuestos por repartidores que desde antes militaban en partidos políticos de izquierda como el Partido Obrero y el Movimiento Socialista de los Trabajadores y otros sin filiación partidista.

En Argentina existe la Asamblea Nacional de Trabajadores de Reparto que realiza reuniones periódicas para discutir el tema de los derechos de los repartidores.

En la Asamblea Nacional de Trabajadores de Reparto participan los grupos de repartidores vinculados a partidos políticos de izquierda pero también organizaciones apartidistas e incluso trabajadores sin filiación a ninguna organización o movimiento. Este es un fenómeno que no ocurre en México y es una muestra de que la politización de los trabajadores en Argentina es fuerte aun cuando entre los mismos prevalecen posturas encontradas. Por ejemplo, hay un grupo repartidores de la ciudad de La Plata llamado ACRI que hizo un acuerdo con la policía de

aquella ciudad para mejorar la seguridad. Desde las agrupaciones vinculadas a los partidos de izquierda, la policía es percibida como parte del Estado aliado al capital y las patronales. Por ello, para esos grupos resulta impensable cualquier tipo de colaboración con la policía y critican fuertemente ese tipo de vínculos. De hecho, los grupos de repartidores que militan en partidos de izquierda constantemente realizan marchas exigiendo justicia para personas que han sido asesinadas por la policía.

En la Asamblea Nacional de Trabajadores de Reparto del 8 de septiembre de 2020[34], por ejemplo, se acordó marchar el 17 de septiembre para confluir con el Plenario del Sindicalismo Combativo. Entre las demandas que acordaron en la Asamblea están: a) aumento del 100% de las remuneraciones, b) que las empresas se hagan cargo de las herramientas de trabajo así como seguro contra robo, accidentes y la incorporación a la Aseguradora de Riesgos de Trabajo, c) eliminación del sistema de ranking, sanciones y despidos injustificados, así como reinstalación de los repartidores desactivados injustificadamente, d) justicia por los compañeros fallecidos, e) reconocimiento de la relación laboral de dependencia, lo cual implica la incorporación de los trabajadores a la Ley del Contrato de Trabajo, f) limitar la jornada a 6 horas diarias con un salario igual al costo de vida, g) regulación migratoria de los trabajadores extranjeros, y h) alto a la brutalidad policial, a la inseguridad, así como justicia para el joven Facundo Castro (presuntamente asesinado por la policía de la Provincia de Buenos Aires).

Ante estas resoluciones, un grupo de repartidores sin filiación partidista con presencia en las ciudades de La Plata y Rosario (RedApps), denunció que las organizaciones vinculadas a los partidos de izquierda acapararon la discusión e incluyeron en las resoluciones de la Asamblea puntos en los que ellos no están de acuerdo, como la incorporación de los repartidores de plataformas a la Ley de Contrato de Trabajo. Para ellos es mejor mantenerse como trabajadores

[34] "Asamblea de Repartidores llama a marchar al Ministerio del Trabajo por derechos" http://www.laizquierdadiario.com/Asamblea-de-Repartidores-llama-a-marchar-al-Ministerio-de-Trabajo-por-derechos?utm_source=lid&utm_medium=fb&utm_campaign=article-social-actions, fecha de consulta 3 de noviembre de 2020.

autónomos y solo negociar algunas mejoras con las plataformas. Por este desacuerdo ese grupo no se adhirió al paro de repartidores convocado para el 8 de octubre de 2020.

A pesar del vigor reflejado en la existencia de múltiples organizaciones, la acción colectiva se ve atenuada por los factores ya mencionados. En primer lugar, el hecho (reportado por varios trabajadores) de que las plataformas desactivan a los repartidores que se organizan políticamente. En segundo lugar, la alta presencia de inmigrantes, principalmente venezolanos, en el trabajo de plataformas digitales quienes, dada su doble vulnerabilidad de trabajadores precarios y extranjeros sin derecho a trabajar, son cautelosos a la hora de reclamar derechos ya que la actividad política podría significar la pérdida de uno de los pocos trabajos que pueden conseguir en su situación. Por último, el temor a que una regulación termine con la flexibilidad horaria y haga que las ganancias bajen.

En Argentina, hasta antes de la pandemia, el grupo más visible era la Asociación Personal de Plataformas (APP), una agrupación que ha intentado constituirse como sindicato de trabajadores de plataformas que no solo incluye repartidores de alimentos sino también a quienes trabajan como choferes por aplicación. Por otro lado, desde antes de la pandemia, también estaba la Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR) grupo de repartidores de plataforma que entre sus filas cuenta con muchos militantes del Partido Obrero.

En el panorama no se puede dejar de mencionar a la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros (ASIMM), sindicato afiliado a la CGT y surgido en 2001 antes de la era de las plataformas digitales, que representa a los mensajeros que reparten en motocicleta que están en una relación de dependencia. ASIMM no representa a los trabajadores de plataformas digitales, en tanto estos no son reconocidos como trabajadores en relación de dependencia, pero sí aspira a hacerlo y como sindicato mantienen una postura antagónica hacia APP.

Asimismo existe Ni Un Repartidor Menos Argentina que surge a partir del grupo mexicano con el mismo objetivo de proteger la integridad física de los repartidores y asistir a aquellos que sufren accidentes.

Por último, a partir de la pandemia surgieron otros grupos como Dar Vuelta Todo (DVT), colectivo de repartidores vinculado al partido político Movimiento Socialista de los Trabajadores o Jóvenes Trabajadores Precarizados (JTP) colectivo que aglutina jóvenes en trabajos precarios, incluidos repartidores de plataformas digitales. Este último grupo no cuenta con un vínculo con ningún partido pero algunos de sus integrantes pertenecen al partido Nuevo Movimiento al Socialismo. Por cuestiones cronológicas y de espacio, se profundizará más en APP, ATR y NURM Argentina.

Los agravios percibidos que dan origen al surgimiento de estos grupos son un poco distintos así como sus formas de acción colectiva. Como veremos, mientras que ATR surge a causa de la pérdida de derechos laborales que implicó pasar de estar en una relación de dependencia laboral a una situación de trabajador autónomo, en el caso de APP el agravio que da origen a su organización fue perder la flexibilidad horaria prometida por la plataforma Rappi, sin obtener a cambio ningún derecho laboral. Es decir, en el surgimiento de ambos grupos organizados están los agravios de la precariedad laboral y la falsa autonomía pero el detonante fue la primera en el caso de ATR y la segunda en el caso de APP.

Asimismo, el proceso de la identidad colectiva es diferente ya que ATR cuenta con muchos militantes del Partido Obrero, lo cual hace que los miembros de este grupo tengan ya una ideología y unas lógicas de acción militante desde antes del surgimiento del grupo como tal e incluso desde antes de trabajar como repartidores. Por otro lado, los miembros de APP se inician en el activismo a partir de su surgimiento como grupo y las alianzas que construyen son diferentes.

Finalmente pero no menos importante, APP busca constituirse como un sindicato mientras que ATR no. Esto refleja que sus lógicas de representación y los mecanismos que consideran idóneos para acceder a derechos son diferentes. Desde la lógica del activismo de ATR la pretensión de constituir un sindicato resulta sospechosa de ser poco representativa de los intereses de los trabajadores y de ser un instrumento para satisfacer los intereses de los líderes. Para APP, como veremos, las demostraciones de fuerza del activismo tienen sus limitaciones y buscan acceder a un recurso institucional de poder, como lo es el reconocimiento estatal como sindicato, como una forma de acceder a derechos con más efectividad.

En este punto el papel del sindicato oficial ASIMM es importante porque tanto ATR como APP consideran a este sindicato un ejemplo de lo que no se debe ser, por considerarlo un sindicato con valores retrógradas y antidemocráticos así como por las acciones que ha emprendido.

Por último, ninguno de los dos colectivos cuenta con recursos de poder institucional pero si con poder de asociación y una cierta cantidad de poder social como veremos.

En cuanto al papel del gobierno, la llegada de las plataformas digitales al país se dio durante la presidencia de Mauricio Macri quien gobernó de 2015 a 2019. Durante su gestión las demandas de los trabajadores de plataformas no obtuvieron ninguna respuesta y las empresas pudieron instalarse sin ninguna regulación por parte del gobierno nacional. La llegada a la presidencia de Alberto Fernández, en diciembre de 2019, auguró esperanzas de que el trabajo en plataformas sería regulado y que los trabajadores serían reconocidos como trabajadores subordinados con lo cual contarían con la posibilidad de formar sindicatos y no tener que seguir reclamando derechos en el contexto de fragilidad que implica el no reconocimiento del vínculo laboral. Sin embargo, a tres meses de que Fernández asumiera la presidencia, comenzó la pandemia y el consecuente aislamiento obligatorio, lo cual vino a ser un factor que para muchos explica la inacción del gobierno para regular el trabajo. A pesar de ello, el nuevo gobierno realizó el anteproyecto ya expuesto de regulación a través del Ministerio del Trabajo, cosa que para otros

es una señal positiva en el sentido de que el gobierno de Alberto Fernández tiene intención de avanzar en una regulación al trabajo en plataformas digitales.

4.3 Asociación de Personal de Plataformas (APP).

Rappi inicia operaciones en la ciudad de Buenos Aires en febrero de 2018. Unos meses después, a mediados de ese año, implementa un cambio en el funcionamiento del algoritmo que asigna los pedidos a los repartidores. Este cambio implicó que los pedidos fueran asignados directamente al repartidor sin posibilidad de rechazarlos o con un castigo en caso de hacerlo, lo que supuso la imposición de hacer entregas a distancias mucho más largas que antes por el mismo pago. Hasta antes de este cambio, Rappi anunciaba un pedido y quién quería lo tomaba y quién no lo hacía no tenía ningún tipo de represalias, por lo que se podía afirmar que los repartidores tenían autonomía en el manejo de su tiempo. Según un testimonio de un miembro de APP, el cambio implementado por Rappi se debió a que los repartidores se apostaban afuera de los restaurantes a esperar pedidos por lo que los restaurantes se quejaron con la plataforma alegando que tenían temor que los trabajadores se sintieran empleados del restaurant. Por esto, Rappi implementa el cambio que hace que los trabajadores tengan que estar más movidos pero esto acaba restringiendo la libertad de aceptar y rechazar pedidos con la consecuente obligación de aceptar entregas más largas sin ningún incremento de las remuneraciones.

Ante este cambio en el funcionamiento del algoritmo que asigna los pedidos, los trabajadores experimentan descontento porque se terminaba la libertad que daba el trabajo y porque de repente pasaban a tener que entregar pedidos a distancias de 6 o 7 kilómetros por el mismo pago de antes del cambio, que eran distancias de 1 kilómetro.

Los repartidores, mayoritariamente inmigrantes venezolanos y colombianos, deciden manifestarse en cuatro puntos de la ciudad de Buenos Aires con alrededor de 70 u 80 repartidores en cada uno de esos puntos y aceptan pedidos de los clientes pero no los recogen en el restaurant,

causándole pérdidas a la plataforma. También hacen una marcha al Ministerio del Trabajo y a la sede de Rappi.

La organización fue posible de manera rápida porque los repartidores desde antes ya estaban conectados por grupos de Whats App por zona de reparto. En esos grupos se pasaban consejos sobre qué restaurantes tardaban mucho en entregar los pedidos, qué zonas eran peligrosas y en general cuestiones prácticas del trabajo pero también eran grupos utilizados para socializar. Ante el cambio en el funcionamiento del algoritmo, estos grupos de Whats App se convierten en una herramienta para la acción colectiva por derechos y el malestar experimentado individualmente rápidamente se experimenta como un malestar colectivo.

Rappi se negó a negociar con los trabajadores diciendo que solo negocia con sindicatos establecidos. Entonces, los que serían futuros miembros de APP, primero buscaron apoyo del sindicato oficial de repartidores ASIMM. Estos fueron a hablar con Rappi, pero ASIMM les dijo que no hicieran público el descontento en los medios y propuso un acuerdo totalmente desfavorable para los trabajadores que implicaba el reconocimiento de la relación de dependencia de alrededor de 20 trabajadores (cuando la empresa contaba con alrededor de 600) y nada más. Este acuerdo fue rechazado tanto por la empresa como por los trabajadores movilizados. Ante esta situación, vivida como una traición de ASSIMM por parte de los repartidores organizados, ellos deciden fijarse en los requerimientos para hacer un sindicato y hacen su propio sindicato al que llaman Asociación de Personal de Plataformas, que busca representar no solo a repartidores por aplicación sino también a choferes. Para este registro contaron con el apoyo de abogados vinculados a la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) que desde antes se habían interesado por el tema de los derechos de los trabajadores de plataformas, principalmente choferes de Uber, pero al ver que los trabajadores de delivery se manifestaron, estos abogados se acercaron a ellos para ofrecerles su apoyo sin cobrarles, lo cual fue importante dado que se trata de trabajadores en su mayoría extranjeros que desconocían todo acerca de formar un sindicato, especialmente en un país que no es el suyo.

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

La plataforma Rappi desactivó a los líderes del movimiento y aunque hubo un fallo judicial para que los reinstalara argumentando conducta anti sindical, la plataforma recusó ese fallo y el asunto sigue sin definirse. Los líderes de APP trabajan en otras plataformas pero no en Rappi porque no han podido ser reinstalados. Asimismo, la cantidad de trabajadores movilizados en un principio ha disminuido mucho a causa de las desactivaciones de Rappi y de otras plataformas que operan en el país como Glovo. Uno de los líderes de APP comenta en entrevista que en un principio eran alrededor de 100 trabajadores movilizados de APP pero ante el hostigamiento de las plataformas este número se ha reducido.

A la fecha APP no es reconocido como un sindicato oficialmente pero está pendiente en el Ministerio del Trabajo el asunto de su inscripción. Ellos sostienen contar con todos los requisitos necesarios.

Sin embargo, APP tiene dos problemas para constituirse como sindicato. En primer lugar, que en Argentina los sindicatos se organizan por servicio, empresa o actividad y APP está planteando organizarse por el medio de la herramienta de coordinación del trabajo que es un plataforma digital o aplicación. En segundo lugar, el hecho de que los trabajadores no están reconocidos como trabajadores en relación de dependencia por la plataforma ni por el Estado.

A este problema para el reconocimiento formal como sindicato, se suma el hecho, ya mencionado, de que muchos trabajadores son inmigrantes que temen ser desactivados

(despedidos) por participar en protestas y marchas, por lo que en este momento APP no enfoca sus acciones en las demostraciones de fuerza clásicas del activismo sino en conseguir el registro como sindicato. Activistas y abogados coinciden en que mientras no haya un reconocimiento formal como sindicato, participar en marchas y plantones es arriesgado para los trabajadores porque se ponen en la posición vulnerable de poder ser desactivados por parte de la plataforma sin ninguna posibilidad de reclamar o ser reinstalados. La impunidad de la plataforma para despedir trabajadores sin consecuencias es sin duda una limitante de la acción colectiva reconocida por activistas de todos los grupos organizados.

Asimismo, las demostraciones clásicas de acción directa ya han probado sus limitaciones, porque si bien en un primer momento fueron útiles para darle visibilidad a la problemática, hoy en día resultan un poco redundantes y no se materializan en victorias duraderas. Si acaso han servido para obtener mejoras transitorias, como algún aumento de tarifas, que en poco tiempo es deshecho por parte de las plataformas:

> *"Los primeros años nos desgastamos mucho en quejarnos, en protestar, pero eso no dio resultado. Nos estamos reinventando y enfocando en algo más objetivo más tangible y algo que se vea materializado. Basta de estar llamando a paros innecesarios, si vamos a parar no va a ser para destruir esto, si vamos a parar va a ser con una propuesta, basta de paros. Los líderes espontáneos ahora tenemos que buscar las propuestas y lo que vayamos a hacer con un sentido más productivo que de destruir porque los paros no nos dieron resultado como esperábamos, por eso queremos re inventarnos, otra manera de movilizarnos pero con algo concreto que vaya en favor de todos los que estamos repartiendo." (Roger, APP).*

APP no mantiene una alianza con ni es un grupo perteneciente a ningún partido político pero mantienen diálogo con otros grupos organizados como Riders X Derechos de Barcelona. Sin embargo, señalan que es difícil el establecimiento de alianzas porque la misma rotación laboral hace que los grupos y líderes aparezcan y desaparezcan constantemente, lo que dificulta una actividad continuada. Respecto a ATR, que es el otro grupo con mayor visibilidad, sostienen que sí los buscaron pero sin obtener respuesta, aunque dicen no cerrarse a una colaboración. Respecto a ASIMM, sostienen que aparte de la traición de cuando se dieron las primeras manifestaciones, miembros de este sindicato han tenido actitudes machistas y xenófobas, por lo que tratándose de una actividad laboral realizada mayoritariamente por inmigrantes pero a la que

también se han incorporado muchas mujeres, es difícil colaborar juntos. Además de que ASiMM los percibe como una amenaza para la futura agremiación de trabajadores.

"El sindicato de motoqueros, ASIMM, es un sindicato que debe tener 700, 800 afiliados y un universo de representación de 2 mil más o menos. Si ellos pasan a representar a los de plataformas de delivery la cantidad de representados crece de manera exponencial a 50 mil 60 mil no sé cuantos hay, para ellos es fundamental." (abogado de APP)

Los miembros de APP han contado con el apoyo solidario de sus abogados que son quienes han hecho todo el papeleo legal para inscribir al sindicato ante el Ministerio del Trabajo y también dan asesoría legal a repartidores accidentados, así como ayuda ante las plataformas a los repartidores desactivados.

Sin bien como APP no tienen un diálogo formal reconocido por las plataformas, porque para las mismas esto sería reconocerles algún tipo de interlocución, miembros de APP comentan que sí hay un diálogo de alguna manera "clandestino", informal y no establecido en el que representantes de las plataformas han comentado que podrían reconocer algunos derechos a los trabajadores, y a veces ven lo de desactivaciones arbitrarias, pero con la condición de que no se haga público que dialogan con APP o que las reactivaciones son consecuencia de un diálogo con la Asociación de Personal de Plataformas. Esto último supone una situación de fragilidad porque el hecho de que sus éxitos, como son las reactivaciones, estén condicionados por la plataforma a que no se hagan públicos, hace que no puedan demostrar su valía frente a los trabajadores.

Además de la asesoría legal a repartidores y el diálogo informal con las plataformas, comentan que están trabajando en el desarrollo de una aplicación digital que se convierta en un lugar virtual de encuentro y diálogo entre repartidores para hacer votaciones, planear estrategias, hacer foros y otras cosas relativas a la organización en un entorno digital seguro y confiable:

"Lo que estamos tratando de hacer es desarrollar estrategias de diverso tipo y encontrar formas alternativas de organización, de comunicación, de encuentro entre trabajadores para poder conocer su pensamiento saber cómo se auto perciben, cuales son sus demandas sabiendo que el reconocimiento formal del sindicato no depende del propio sindicato y que las propias características del trabajo en plataformas implican la fragmentación del colectivo de

trabajadores, una fragmentación territorial a la escala atómica que impide espacios de encuentro. Por Zoom se pueden hacer muchas cosas pero no una Asamblea ni por Whats o Face, estas plataformas no sirven, no dan condiciones mínimas de privacidad, no son espacios de comunicación interna adecuados. Estamos trabajando en tratar de desarrollar plataformas tecnológicas desarrolladas por trabajadores para trabajadores con estas necesidades de superar la desconfianza, la falta de escucha, de lograr espacios de privacidad entre pares no controlados por las plataformas. Tengo la confianza de que habrá colectivos de trabajadores que identifiquen los mismos problemas, identifiquen las mismas necesidades, que estén intentando desarrollar soluciones iguales a estas y que los colectivos de trabajadores desarrollen estas herramientas para aprender de las experiencias más innovadoras, más empoderadoras, más significativas en materia de organización sindical en el contexto de la cuarta revolución industrial. En el caso de APP estamos desarrollando una aplicación con estos objetivos donde pueda haber un foro donde los repartidores puedan avisar a otros repartidores si sufrieron un accidente, un robo, una aplicación que los asista para formular un reclamo ante la plataforma que hasta ahora solo los asiste a través del chat de soporte." (abogado de APP).

Para el desarrollo tecnológico de esta aplicación cuentan con el apoyo de una cooperativa de programadores de software libre llamada GCOOP y con el financiamiento de la fundación Friederich Ebert Argentina.

La creación de un entorno virtual seguro aparece como una buena herramienta para contrarrestar las tácticas de las plataformas quienes suelen infiltrar los chats de trabajadores o hacen pedidos haciéndose pasar por clientes para saber si hay un activismo dirigido a los clientes. Las plataformas no permanecen impasibles ante la actividad de los trabajadores y aparte de las desactivaciones a los trabajadores que se organizan, que es un mecanismo muy efectivo de disuasión, también cuentan con estas otras estrategias para desmovilizar.

Por el momento la actividad cotidiana de APP se concentra en dar difusión en sus redes sociales a los eventos relevantes del tema del trabajo en plataformas digitales y estar pendientes de su inscripción como sindicato en el Ministerio de Trabajo. Las acciones de activismo están de alguna manera paradas por haber agotado su utilidad mientras que están enfocados en el desarrollo de la aplicación y de maneras innovadoras de incidir, así como en el diálogo no publicitado con las plataformas para ver el tema de reactivaciones.

4.4 Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR).

La Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR) surge a raíz del conflicto laboral que hubo en la empresa Pedidos Ya en 2018. Pedidos Ya es una plataforma de repartición de alimentos que tenía presencia desde antes de la llegada a la Argentina de todas las demás plataformas pero tenía a sus empleados en relación de dependencia con turnos establecidos de 4 horas y después también introdujo el horario de tiempo completo de 8 horas. Con la llegada de las demás plataformas, Pedidos Ya optó por cambiar su modelo de negocio para ser igual que plataformas como Rappi y Glovo, por lo que despide a 400 trabajadores en relación de dependencia para solo contratar trabajadores independientes. Esto ocasionó que los trabajadores agraviados se organizaran y tomaran las instalaciones de la empresa. La toma de las instalaciones de Pedidos Ya duró alrededor de cuatro meses y diversos testimonios declaran que el sindicato ASIMM jugó un papel lamentable en el conflicto, al asumir la representación ante la empresa sin trabajadores reales en las negociaciones. También se dice que durante la toma de las instalaciones miembros de ASIMM golpearon a compañeros y abusaron sexualmente de compañeras, que introdujeron drogas y que en general sus acciones llevaron al desgaste de la protesta.

Este rechazo al accionar de ASIMM estuvo en la base de la organización del colectivo ATR como una búsqueda de constituir un grupo independiente de lo que llaman la burocracia sindical y de cualquier gobierno. Por ley Pedidos Ya tuvo que mantener a una cantidad de repartidores en relación de dependencia y estos son representados por ASIMM.

ATR como colectivo de repartidores tiene miembros afiliados al Partido Obrero por lo que tienen una ideología trotskista y se trata en muchos casos de trabajadores de plataformas digitales que ya militaban en el Partido Obrero desde antes de tener este trabajo. Según uno de sus líderes, actualmente cuentan con alrededor de 300 integrantes y tienen presencia en 6 ciudades.

A diferencia de APP, ATR no tiene intención de constituirse como tal en un sindicato pero no están cerrados a la posibilidad formar uno que sea verdaderamente representativo. Son

críticos con APP porque dicen que no se movilizan, que no están en la lucha en las calles ni han hecho presencia en ninguno de los cuatro paros internacionales. Además, los consideran cercanos al gobierno nacional y por esta cercanía sostienen que en parte son responsables de la ley Larreta (ley aplicable solo a Buenos Aires que pasó en Julio de 2020 y que es adversa a los trabajadores de plataformas) ya que parlamentarios del oficialismo se abstuvieron de votar esa ley en vez de votarla en contra. Asimismo, consideran que el anteproyecto del Ministerio del Trabajo, que para ellos resigna derechos, tiene el beneplácito de APP.

Igualmente toman distancia de ASIMM por el papel que jugaron en la toma de las instalaciones de Pedidos Ya pero también porque consideran que es un sindicato vertical que carece de vida democrática interna y que ante cualquier postura divergente a la de los liderazgos opta por la exclusión, a veces con métodos violentos. Asimismo, el día que se aprobó la ley Larreta, miembros de ATR que se manifestaban afuera del Parlamento fueron atacados por miembros de ASIMM, según denunciaron en un video publicado en sus redes sociales y según comentaron en entrevista.

En el Parlamento argentino el Frente de Izquierda y de Trabajadores-Unidad es una alianza compuesta por el Partido Obrero, el Partido de los Trabajadores Socialistas, Izquierda Unida y el Movimiento Socialista de los Trabajadores. El Frente de Izquierda cuenta con dos parlamentarios en la Cámara de Diputados.

ATR forma parte de la Coordinadora Sindical Clasista, órgano del Partido Obrero, que agrupa a sindicatos y gremios y tiene presencia nacional. Respecto al vínculo de ATR con el Partido Obrero, Lucas de ATR sostiene:

> *"Para nosotros el Partido Obrero es un impulso de la organización de los repartidores. Promulgamos los mismos principios que son la independencia de los partidos de gobierno que le sirven en bandeja el negocio a las patronales y además, el otro principio que tenemos, es el de la lucha contra la burocracia de los sindicatos y el objetivo estratégico principal de apuntalar la organización independiente de los trabajadores, la organización para luchar por derechos. En ese sentido compartimos, y el Partido Obrero es un apoyo y es un pulso para entender la organización. ATR tiene un alcance nacional en muchas ciudades porque el Partido Obrero ha*

tomado como propia esta tarea de extender esta organización de los repartidores y de esa manera ha ido cobrando un alcance nacional nuestra organización por el apoyo del Partido Obrero y además los legisladores del Partido Obrero y del Frente de Izquierda han expresado al frente del Parlamento nuestra posición de rechazo a esta ley de Larreta. Como el Partido Obrero tiene parlamentarios conquistados ahí adentro, los únicos que se opusieron a la aprobación de esta ley fueron los parlamentarios del Frente de Izquierda" (Lucas, ATR).

Para ATR son importantes las alianzas internacionales y están en constante comunicación con grupos organizados, principalmente de Latinoamérica pero también de Europa, Estados Unidos y Asia. Participan de grupos de Whats App para organizarse con colectivos de otros países así como de Asambleas vía Zoom para coordinar actividades como paros y posicionamientos conjuntos con organizaciones de otros países, pero también para comentar experiencias relativas al trabajo y la acción de plataformas y gobiernos.

Hasta el momento se han realizado cuatro paros internacionales en los que ATR ha participado y fue principal convocante de los dos primeros. Los paros consisten en acciones de repartidores en varios países y cada colectivo organiza actividades propias, no necesariamente se hace lo mismo en todos los países. A continuación se describen los mismos.

El Primer Paro Internacional fue el 22 de abril de 2020 y se adhirieron ATR de Argentina, Glovers de Ecuador, España, Costa Rica y Guatemala así como un grupo de repartidores de Perú. Las demandas consistieron en un aumento de paga de 100% así como que las plataformas dotaran de implementos de higiene de manera suficiente porque lo han hecho de manera insuficiente y esporádica.

El Segundo Paro Internacional de repartidores tuvo lugar el 29 de mayo de 2020. En Argentina hubo marchas en seis ciudades. En Buenos Aires se concentraron en el Obelisco y marcharon al Ministerio del Trabajo. Convocaron ATR de Argentina, Glovers de Ecuador, Glovers de Costa Rica, Riders Unidos Ya de Chile, Glovers Unidos de España y Repartidores de Perú.

El Tercer Paro Internacional de repartidores tuvo lugar el 1 de Julio de 2020. En Argentina tuvo presencia en las ciudades de Buenos Aires, La Plata, Rosario, Córdoba, y Mar del Plata. En Buenos Aires hicieron una marcha del Obelisco a la Legislatura. Convocaron NURM de México, ATR y NURM de Argentina Riders Unidos Ya de Chile. Entregadores Antifascistas y TRETA de Brasil, Glovers de Ecuador y Repartidores Unidxs de Costa Rica.

El Cuarto Paro Internacional se realizó el 8 de octubre de 2020 para que coincidiera con el inicio del período en que se puede votar en las elecciones de Estados Unidos. Esto debido a que, específicamente en el estado de California, aparte de elegir presidente y otros cargos políticos, se sometió a votación (y fue aprobada) la propuesta 22 que estipula que las plataformas puedan designar a sus trabajadores como contratistas independientes y no someterse a la prueba ABC ya descrita anteriormente.

En Argentina la acción tuvo presencia en seis ciudades. En Buenos Aires miembros de ATR, Ni Un Repartidor Menos (NURM) y Dar Vuelta Todo (DVT) se concentraron en el Obelisco para marchar al Ministerio del Trabajo. Convocaron de Argentina ATR, NURM y DVT. De México NURM y Motociclistas Unidos. Repartidores Unidxs de Costa Rica, Entregadores Antifascistas y Entegadores do Breque de Brasil, Riders Unidos Ya de Chile, Golvers del Observatorio de Plataformas de Ecuador, Movimiento Nacional de Repartidores de Colombia, IWGB de Inglaterra, Riders Union de Bologna y Deliverance Milano de Italia, CLAP de Francia, Riders X Derechos de España, FAU de Alemania, MWA de EEUU y el Sindicato de Uber de Japón.

Este cuarto paro internacional fue el primero en el que se coordinaron con colectivos fuera de Latinoamérica y España. Las demandas incluyeron un rechazo al sistema de rankings, seguro contra accidentes y robos así como que las plataformas se hagan cargo de los implementos de trabajo, licencias por enfermedad, alto a los bloqueos injustificados, derecho a rechazar pedidos sin castigo e indemnizaciones a los familiares de compañeros fallecidos mientras trabajaban para las plataformas.

La Asociación de Personal de Plataformas (APP) no participo ni hizo ninguna mención al paro en sus redes. Por otro lado, RedApps un colectivo de Rosario y Mar del Plata de Argentina, que había participado en el tercer paro internacional, anuncia que no participará porque no están de acuerdo en las demandas. Acusan que en la Asamblea de Repartidores los grupos de los partidos de izquierda (ATR y DVT) impusieron su voz y no fue democrática la decisión de hacer el paro ni las demandas. No les interesa el reconocimiento laboral en relación de dependencia ni la creación de un sindicato porque dicen que esto afectaría su flexibilidad horaria e ingresos.

El contacto y la coordinación con colectivos de Europa y Estados Unidos se ve facilitado por el apoyo con el que cuentan los colectivos por parte de algunos investigadores académicos en temas laborales que los vinculan a grupos de estos países y traducen de inglés a español y viceversa. Asimismo, en el caso de grupos de California, muchos de sus integrantes son hispanohablantes que también pueden fungir como traductores.

En las asambleas vía Zoom el tema de la diferencia de idiomas suele hacer que las sesiones se alarguen. Por ejemplo, cuando interviene un participante de Japón, hace su intervención en japonés, luego alguno de sus compañeros traduce todo del japonés al inglés y luego alguien más traduce del inglés al español, dado que la mayoría de los participantes son latinoamericanos. Por ello, aunque la diferencia de idiomas alargue las sesiones, no significa un obstáculo infranqueable para el diálogo y la organización. En otras ocasiones hay traductores simultáneos proporcionados por la Mobile Workers Alliance (MWA) de Estados Unidos lo cual agiliza las sesiones.

En el caso argentino, la mención de estas acciones recibe cobertura en portales noticiosos de internet ligados a la izquierda como Prensa Obrera y La Izquierda Diario principalmente, aunque en ocasiones también hay notas de otros medios como Página 12.

ATR es una agrupación que le da mucha importancia a las formas de activismo clásico de protesta como son marchas, asambleas y difusión de propaganda. Sin embargo, reconocen que la participación en estas acciones es arriesgada por lo que en las marchas toman precauciones como desactivar el GPS en su celular, cubrirse la cara y tapar el número de identificación de la mochila.

"Nosotros nos juntamos cada 15 días afuera de un Mc Donalds y hacemos convocatorias públicas con una cantidad de puntos y demandas y volanteamos para que la gente participe. Este pseudo sindicato APP y ASIMM no tienen ese funcionamiento; están replegados y están dedicados a la rosca parlamentaria porque ellos son del gobierno nacional." (miembro ATR).

Además, como parte de lo que en Argentina denominan "la izquierda" (por lo que se entiende a los partidos políticos de izquierda que constituyen el Frente de Izquierda y sus organizaciones gremiales y sindicales), ATR también participa activamente por reivindicaciones comunes a los grupos de izquierda como marchas contra la Reforma Laboral, marchas contra la brutalidad policiaca, entre otras. El joven Facundo Castro fue asesinado por la policía de la Provincia de Buenos Aires y ATR estuvo presente en las manifestaciones de repudio contra la policía bonaerense. Asimismo, cuando pasó la ley Larreta en el Parlamento de Buenos Aires, miembros de ATR de la ciudad de La Plata (a unos 60 km de distancia) se movilizaron para apoyar en las manifestaciones en contra de la ley aun cuando la misma no les afecta directamente.

4.5 Ni Un Repartidor Menos Argentina (NURM-A).

Ni Un Repartidor Menos, como hemos visto, es un grupo que surge en México y luego se ha extendido a otros países de Latinoamérica, con la preocupación de la seguridad de los repartidores ante los peligros a los que están expuestos dada la naturaleza del trabajo que realizan en la vía pública. Actualmente Ni Un Repartidor Menos Argentina cuenta con alrededor de 20 miembros.

Néstor, su fundador en Argentina, conoció por internet a Saúl Gómez y decidió hacer la misma actividad de asistir a repartidores accidentados. Él tiene formación en primeros auxilios y fue parte de los trabajadores en relación de dependencia que Pedidos Ya despidió cuando dicha plataforma decidió contratar a sus trabajadores como independientes. Estuvo presente en la toma de las instalaciones y comenta que desde que trabajaba en Pedidos Ya ayudaba a los compañeros accidentados asistiendo al lugar del accidente y reportándolo a la plataforma. En la toma de las instalaciones de Pedidos Ya conoció a otros repartidores y repartidoras que son los que ahora conforman Ni Un Repartidor Menos Argentina.

En su labor asiste a repartidores accidentados en el momento así como aquellos que están en recuperación mediante colectas de dinero para sus atención médica o consiguiendo apoyo de otras organizaciones. Por ejemplo, ASIMM le donó unas muletas para un compañero accidentado que las necesitaba. El sostiene que Ni Un Repartidor Menos colabora con todos y pide apoyo a todos sin distingo porque las peleas debilitan el movimiento común. La intención de NURM en Argentina es constituirse como una ONG de prevención y atención a la salud de los repartidores porque ese es un tema que consideran importante. Por supuesto que no están en contra de tener derechos laborales y de afiliarse a un sindicato, pero como Ni Un Repartidor Menos no buscan ser un sindicato porque eso genera muchas suspicacias y encono y por la actividad que realizan han tenido muy buena respuesta por parte de todos los grupos organizados. Además, quienes participan en Ni Un Repartidor Menos también pueden militar en partidos o en otras organizaciones, no hay una cuestión de exclusividad sino que se enfocan en la atención a la salud de los repartidores.

Son neutrales respecto a las demás organizaciones y manifiestan que no tienen animadversión con ninguna y que siempre que se pueda buscan colaborar para aportar en la labor en la que les interesa enfocarse, que es la de la seguridad y protección física de los trabajadores de plataformas digitales.

"Ni Un Repartidor Menos en Argentina se está por formalizar, se están presentando los papeles, estoy armando una ONG internacional. Ni agrupación ni sindicato, yo acá no quiero ir en contra

de los sindicatos sino trabajar con todos los sindicatos para trabajar bien en conjunto porque sindicatos y agrupaciones que quieren armar sindicatos son muchos y yo creo que la mejor manera que se puede llegar al trabajador es una ONG de asistencia para lo que yo quiero trabajar. Hay muchas agrupaciones de muchos años que quieren ser sindicatos y el tema es que en Argentina hay cierta cantidad de cupos para hacer sindicato. Vas a formar de un día para otro una agrupación y pelear 4 años para hacer un sindicato pero mientras tanto tienes que ser una agrupación de lucha, yo lo analicé y lo vi y para mi la mejor manera de que entre Ni Un Repartidor Menos al país es a través de una organización internacional y creo que de esa manera está siendo bastante respetada tanto por el sindicato (ASIMM) como por el gobierno. (Néstor, NURM Argentina).

Los grupos de Ni Un Repartidor Menos de diferentes países tienen un chat de Whats App y mantienen reuniones semanales por Zoom para intercambiar experiencias y proponer nuevas acciones en pro de la seguridad de los repartidores. Asimismo, participan de las reuniones virtuales con otras organizaciones de otros países y si bien su principal interés es la seguridad, también participan en la lucha por la regularización del vínculo laboral asistiendo a marchas y paros.

4.6 La relación de los movimientos de repartidores con los sindicatos.

El surgimiento y expansión del trabajo de reparto de alimentos mediante plataformas digitales ha ocasionado que el sindicato de repartidores en motocicleta, ASIMM, busque representar a los repartidores pero en tanto no son reconocidos como trabajadores en relación de dependencia, aún no han podido afiliarlos. Hemos visto que tanto los integrantes de ATR como los de APP se han sentido agraviados y traicionados por ASIMM, tanto en la toma de Pedidos Ya como cuando fueron las manifestaciones a raíz del cambio en el funcionamiento del algoritmo implementado por Rappi, que a la postre llevó al surgimiento de APP.

ASIMM es un sindicato surgido en 2001, está afiliado a la Confederación General de Trabajadores (CGT), fundada en 1930, y representa un tipo de sindicalismo tradicional que los miembros de los otros grupos consideran antidemocrático, xenófobo y machista.

> ASIMM está afiliado a la CGT, la más antigua y tradicional confederación de sindicatos en Argentina. La iconografía asociada con ASIMM, tanto en redes sociales como en sus oficinas, está repleta de símbolos asociados con el liderazgo de Perón, con el catolicismo y el nacionalismo; todas características de una ideología política conservadora. Más aun, los servicios de mensajería se realizan en motocicletas y sus trabajadores están fuertemente asociados con la cultura masculina del "motociclista" y el heavy metal. De hecho, no hay ni una mujer en los puestos jerárquicos del sindicato. (Arias y Haidar,, 2021, en prensa).

La cultura sindical de ASIMM, marcada por el nacionalismo y valores tradicionales, choca con la adscripción identitaria de muchos de los repartidores de plataformas que son migrantes y de manera creciente mujeres. A pesar de las denuncias hechas por varios entrevistados sobre el proceder lamentable de ASIMM en las luchas reivindicativas de los trabajadores de plataformas, algunos también les reconocen cosas buenas, como haber sido los primeros que fueron a apoyar cuando fue la toma de las instalaciones de Pedidos Ya y haber conseguido mejoras para los trabajadores despedidos y para los que por ley quedaron en relación de dependencia. Entre estas mejoras se mencionan, el pago de indemnizaciones a los despedidos, el pago de bonos y cierta cantidad para combustible y mantenimiento de vehículos para los que quedaban en relación de dependencia, así como el compromiso de que por cierta cantidad de años Pedidos Ya no podrá despedir a los trabajadores en relación de dependencia.

Sin embargo, en tanto no exista el reconocimiento de los repartidores de plataforma como trabajadores en relación de dependencia, la acción de otros sindicatos sobre estos trabajadores permanece latente:

> *"Yo soy abogado de la CTA, una central sindical acá en Argentina, pero la CTA tiene sus problemas el día de hoy. Entonces no le han dado cobertura a APP, tampoco del lado de la CGT y después lo que tienes son sindicatos que se están disputando la representación de estos trabajadores con los cuales tampoco tenemos alianzas. Acá el Sindicato de Comercio los quiere para ellos porque dicen —"ellos lo que hacen en definitiva es comercio porque las plataformas hacen retail"— después tienes a ASIMM que dicen —"son nuestros porque andan en moto"— después tienes a los que dicen —"esto tiene que ser por actividad, si reparten de un local gastronómico entonces es gastronómico"—. Esta discusión para nosotros debilita mucho. Nuestro planteo es más aglutinador pero va a haber una discusión y en todo caso será decisión de los trabajadores. Lo que tiene que hacer el Estado es garantizar que los trabajadores se organicen como ellos quieran y después se verá en los hechos el sindicato que tenga mayor representatividad." (abogado de APP).*

Los abogados de APP también son abogados de la CTA, confederación sindical a la que se refiere el anterior entrevistado, surgida en 1992, que plantea un sindicalismo más democrático y plural que la CGT. Además de esta disputa existe una contraposición entre activismo y sindicalismo entre muchos de los trabajadores organizados, que es lo que hace que muchos rechacen a ASIMM pero también a APP que busca constituirse como sindicato.

> *"APP no trabaja con ningún movimiento de Argentina porque los movimientos y los sindicatos no se llevan bien porque los movimientos quieren trabajar con las bases y muchos piensan que los sindicatos venden a los trabajadores. A ATR y ASIMM les llamo la atención por pelear. Si se busca renovar los modos sindicales no deberían pelearse porque eso no suma". (Néstor, NURM Argentina).*

Esta sospecha se refleja en muchos testimonios de miembros de ATR para quienes ni ASIMM ni APP son representantes legítimos. En el caso de ASIMM se percibe que solo ven por sus intereses y son violentos ante los otros grupos que se organizan. En el caso de APP lo perciben como un intento tibio, cercano al partido en el gobierno. Además, otro cuestionamiento a APP, es el hecho de que busquen representar a trabajadores de aplicaciones en general y no exclusivamente a repartidores, lo cual consideran que le resta fuerza a los reclamos particulares de los repartidores de plataformas.

Arias y Haidar (2021) sostienen que en los eventos aquí descritos se pueden observar dos lógicas de acción sindical así como plasticidad institucional por parte de APP y de ASIMM. Por un lado, identifican a ASIMM como un sindicato más orientado a la negociación con el gobierno y las empresas que al activismo. Por ello, cuando fueron las protestas de los trabajadores de Rappi por el cambio en el funcionamiento del algoritmo, aconsejaron a los repartidores no ir a los medios ni hacer muchas demostraciones de fuerza, para mejor concentrarse en negociar. Ante el fracaso de las negociaciones sí salieron a marchar del Obelisco al Ministerio del Trabajo

> "Después de que las negociaciones fracasaron, ASIMM implementó nuevas modalidades de intervención y dio un giro hacia la acción colectiva, principalmente movilizaciones afuera de instituciones públicas "acciones de ruido (reuniones de trabajadores con objetos que hacen ruido para llamar la atención) afuera de las oficinas de la empresa" (*Ibid*).

Por otro lado, APP comenzó con los paros y demostraciones de fuerza pero, como hemos visto, con el tiempo ha ido dejando atrás esas acciones de activismo clásico por considerar que ya han agotado su utilidad y han optado por concentrarse en nuevas formas de activismo, que incluyen la creación de la aplicación, así como el registro ante el Ministerio del Trabajo.

El rechazo hacia la figura sindicato se relaciona con el proceder de ASIMM, a quien los repartidores ven como ejemplo de lo que no quieren ser. Sin embargo, en Argentina no solo entre los miembros de APP hay conciencia de que un sindicato es una herramienta de acceso a derechos, lo que se rechaza es lo que llaman el "sindicato burocrático". Esto se refiere al sindicato anti democrático que solo ve por los intereses de unos pocos y no por los trabajadores, pero no se rechaza tan extendidamente como en México la figura de sindicato en sí misma.

> "*Acá en Argentina si bien hay mucho sindicalismo, lo cual es algo positivo para nosotros, también los sindicatos tienen el mote de no salir a pelear por los trabajadores sino hacer sus negocios para su propio beneficio. Ahí lo que hay que diferenciar es el sindicato en sí mismo y el sindicato burocrático. Hay burocracia sindical en muchos casos pero si hay unos cimientos democráticos es progresista" (Aaron, JTP).*

4.7 El papel del Estado desde el punto de vista de los trabajadores organizados.

Dentro de los trabajadores organizados el papel del gobierno nacional es percibido por algunos como incoherente y por otros con un poco más de optimismo. Miembros de los grupos de izquierda consideran que el gobierno nacional, a pesar de su discurso populista en favor de los trabajadores, simplemente no hace nada para protegerlos, con lo que se pone del lado de las empresas. Es decir, se percibe una discrepancia entre discurso y acciones.

El gobierno está bastante pasivo, se votó la ley de Buenos Aires y los del Frente de Todos (partido del gobierno nacional) se abstuvieron. Es una situación rara porque, si bien discursivamente buscan proteger al trabajador, no han hecho mucho y no queda claro si están del lado de la gente o del lado de las empresas. Ahora con esa ley quedaron más del lado de las empresas. Va a ser difícil la regulación y vamos a tener que salir a la calle y seguir reclamando hasta que tomen partido y decidan si van a seguir priorizando a las empresas o estarán del lado de la gente que la está pasando mal (Luna, NURM Argentina).

Esta abstención en la legislatura capitalina por parte de los congresistas del partido del gobierno nacional es percibida con extrañeza y enojo por los trabajadores porque el gobierno nacional dice estar de su lado. Por otro lado, el proyecto original era aún más adverso porque exigía que los trabajadores comprobaran su nacionalidad o contaran con permiso de trabajo así como que comprobaran vivir en la ciudad de Buenos Aires lo cual era muy restrictivo para los trabajadores migrantes y los que viven en la Provincia de Buenos Aires pero trabajan en la Ciudad de Buenos Aires. Los legisladores del Frente de Todos quitaron estos requisitos del proyecto original con lo cual lo que se aprobó al final no fue tan malo como pudo ser pero igual fue una ley contraria a los trabajadores.

Asimismo, para algunos el Estado no los ha tomado en cuenta a la hora de hacer propuestas de regulación como en el caso del anteproyecto del Ministerio del Trabajo que no se ha debatido ni aprobado pero que no cuenta con el visto bueno de todos. Sin embargo, para algunos el proyecto del Ministerio del Trabajo es una muestra de que el gobierno intenta proteger a los trabajadores y que está tomando un rol activo. El retraso en el debate del anteproyecto y su posible aprobación se atribuye a la pandemia y a disputas internas dentro del partido gobernante.

4.8 Las posturas de las organizaciones respecto a la regulación.

En Argentina el tema de la regulación de plataformas digitales es un debate abierto con posturas encontradas entre los movimientos organizados de trabajadores así como entre el gobierno federal y el gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Entre los grupos organizados se pueden identificar dos posturas: a) la de las organizaciones ligadas a los partidos de izquierda,

compartida por el sindicato ASIMM, que propugna la incorporación de los repartidores a la Ley de Contrato de Trabajo y b) la de la Asociación de Personal de Plataformas que es más afín a la creación de un Estatuto especial para los trabajadores de plataformas digitales sin que eso implique que no se pueda buscar que se establezca posteriormente la relación de dependencia.

Para la Asociación de Personal de Plataformas (APP), la opción de un Estatuto específico para los trabajadores de plataformas, similar al anteproyecto del Ministerio del Trabajo, es la mejor opción para proteger este trabajo de manera inmediata. En opinión de los abogados de APP, entablar juicios ante los tribunales para que determinen si el trabajo en plataformas es dependiente o autónomo es un camino arduo y tardado porque los juicios duran mucho y porque aun cuando en algunos casos los jueces fallen en favor de la dependencia laboral, en otros pueden fallar en favor de que se trata de un trabajo autónomo. Dentro de los factores que pueden llevar a los jueces a considerar que se trata de un trabajo independiente, se puede mencionar la situación heterogénea de los repartidores de plataformas, ya que el hecho de que para algunos sea su única fuente de ingresos y para otros sea una fuente complementaria, o bien el hecho de que algunos se conecten ocho horas diarias a trabajar y otros cada tercer día, puede hacer que algunos jueces no reconozcan el vínculo laboral.

Los abogados de APP calculan que para consolidar una jurisprudencia que establezca que el trabajo de reparto de alimentos mediante plataformas digitales es, efectivamente, un trabajo en relación de dependencia, pueden pasar al menos diez años o más.

Sin embargo, no todos piensan lo mismo respecto a la conveniencia de un Estatuto especial. Para Maxi de la Asociación de Trabajadores de Reparto (ATR), el trabajo de plataformas digitales no es nuevo, por lo que simplemente debería encuadrarse bajo la Ley de Contrato de Trabajo. En su postura, la creación de un Estatuto específico implica resignar derechos. Respecto al anteproyecto del Ministerio de Trabajo comenta:

"Ese proyecto presenta algunos aspectos que son positivos, por ejemplo, el tema de la licencia, de tener un salario fijo, además de establecer una especie de relación de dependencia entre el empleador y el empleado. Pero el tema en la Argentina es que tenemos una Ley de Contrato de Trabajo que establece un piso de derechos para todos los trabajadores. Este Estatuto del Trabajador de Plataformas que está elaborando el Ministerio del Trabajo Nacional establece al trabajador por fuera de esa Ley de Contrato de Trabajo lo cual habilita a que se establezca una nueva figura legal de contratación mediante la cual se pueda empezar a precarizar a los trabajadores de una manera más simple, que es lo mismo que ha pasado en otros rubros muy precarizados como la construcción. El Estatuto del Trabajador de la Construcción está por fuera de la Ley de Contrato de Trabajo y el de las empleadas de casas particulares, de personal doméstico, son estatutos que están por afuera de la Ley de Contrato de Trabajo. Esta situación se quiere aplicar al trabajador de plataformas por lo cual nosotros también lo rechazamos" (Maxi, ATR).

Sostiene que una de las desventajas del Estatuto es que el salario mínimo que propone es muy bajo por lo que muchos preferirán seguir como autónomos (monotributistas se les llama en Argentina) para poder ganar más dinero trabajando muchas horas al día antes que tener protección laboral y ganar menos.

Los abogados de APP reconocen que existe esta oposición, pero ellos no consideran que el Estatuto especial resigne derechos, sino que es una forma innovadora de establecer el vínculo laboral. Por supuesto que consideran que el Estatuto se puede mejorar pero creen que el enmarcarlo en la Ley de Contrato de Trabajo implicaría la ya mencionada delegación de la decisión a los jueces con los problemas de tiempo ya expuestos. Además, un tema innovador en el trabajo de plataformas digitales es la gestión del tiempo de trabajo por parte de los empleados, no de los empleadores, lo cual, al ser facilitado por la tecnología, permitiría por primera vez que sean los trabajadores los que gestionen los tiempos de trabajo según sus necesidades y no según las necesidades del empleador.

"Entonces si limitas eso (el control algorítmico por parte de la plataforma) y das participación a los trabajadores y sus representantes para que incidan en eso que no es ni más ni menos que tener una voz en cuanto a los criterios de la asignación de tareas vas a realmente institucionalizar un derecho de los trabajadores de elegir un horario de trabajo, de elegir cuanto tiempo quieren trabajar. Yo creo que eso es muy importante, en la discusión del futuro del trabajo donde siempre los laboralistas vamos a la defensiva. Creo que es un buen tema para ponernos a la ofensiva para disputarle al empleador ni más ni menos que el poder de dirección empresarial a través de la gestión autónoma de la jornada de trabajo. Creo que institucionalizarlo como un derecho del trabajador va más allá de los trabajadores de plataformas digitales, entonces a mí eso me atrae mucho. En nuestro sistema tenemos figuras que admiten que el empleador contrate trabajo de forma discontinua, trabajo de temporada, trabajo a tiempo parcial siempre con el

requerimiento objetivo del empleador pero no tienes ninguna figura, ninguna alternativa, de que el tiempo se adapte a las necesidades del trabajador. Entonces este es un tema que lo pusieron en la mesa las plataformas, obviamente no pensando en esto, y hay que agarrar ese tema y hay que analizarlo" (abogado de APP).

Por lo tanto, la opción de enmarcar el trabajo de reparto mediante plataformas digitales en la Ley de Contrato de Trabajo presenta el problema de que se entablarían juicios por parte de las plataformas alegando la autonomía, lo cual alargaría la situación actual de desprotección por años.

El anteproyecto del Ministerio de Trabajo es una propuesta que refleja la postura del gobierno federal que preside Alberto Fernández que pretende otorgar protecciones a los trabajadores de plataformas.

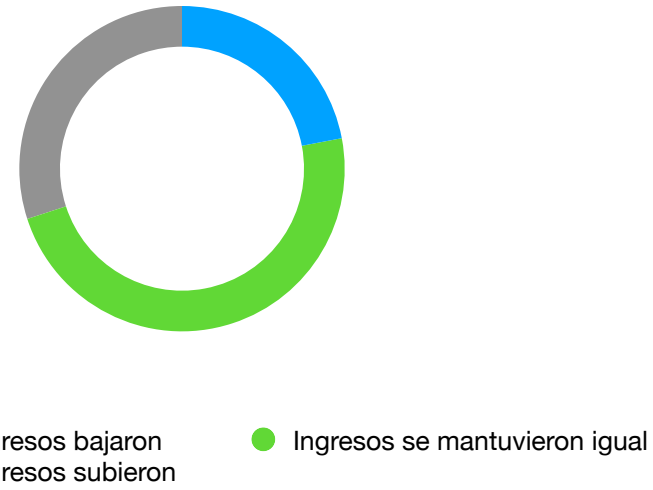
Sin embargo, este anteproyecto ha sido rechazado por las plataformas, alegando que su negocio dejaría de ser viable si se implementa dicho estatuto, pero también ha sido rechazado por ASIMM por considerar que un estatuto como ese implica resignar derechos y que lo que se debería hacer es enmarcar el trabajo de repartición de alimentos en la Ley del Contrato de Trabajo. Esta postura, sin embargo, también responde al interés de ASIMM por representar a la gran cantidad de repartidores de plataformas, ya que actualmente este sindicato es el único que representa a trabajadores de plataformas digitales que continúan en una relación de trabajo dependiente en la plataforma Pedidos Ya.

5- Pandemia COVID-19.

En Argentina, para evitar la propagación del coronavirus, el 19 de marzo de 2020 el gobierno nacional decretó el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio (ASPO) medida que buscó reducir al mínimo la movilidad de las personas al permitir que salieran de su hogar solo para actividades esenciales, como la compra de medicinas y alimentos o la asistencia a personas

que lo necesitaran[35]. En la ETTPR se les preguntó a los repartidores cómo han variado sus ingresos a partir del decreto del ASPO.

Fig. 2.11 Cambio en los ingresos a partir del ASPO. Argentina.



Si bien muchos repartidores sostienen que a partir del ASPO la cantidad de pedidos aumentó porque la gente dejó de salir a comer a restaurantes, también afirman que muchas personas entraron a trabajar a las plataformas de reparto lo cual generó que bajara la cantidad de pedidos por repartidor y por lo tanto las ganancias. Esta subida en la cantidad de pedidos y en la cantidad de repartidores parece haber hecho que las ganancias no sufrieran un gran cambio ya que para casi la mitad de los repartidores las mismas permanecieron igual.

Ante la pandemia de COVID-19 el gobierno argentino tomó algunas medidas destinadas a aminorar los efectos económicos adversos en la población. El 1 de abril de 2020 se publica en el Boletín Oficial el Decreto de Prevención de Despidos y Suspensiones que estipula la prohibición, por los siguientes sesenta días, para que las empresas despidan trabajadores sin

[35] https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/aislamiento

“causa justa” o como consecuencia de falta o disminución de la carga de trabajo[36]. Este decreto ha sido extendido en tres ocasiones por lo que hasta finales de noviembre de 2020 seguía aplicando esta prohibición de despidos.

Asimismo, el gobierno implementó el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP) que incluye: a) postergación o reducción de hasta el 95% del pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino, b) Salario Complementario, que es una asignación que paga el Estado Nacional para los trabajadores en relación de dependencia del sector privado, c) créditos a tasa cero para trabajadores autónomos, d) créditos a tasas subsidiadas para empresas y e) sistema integral de prestaciones por desempleo.[37]

Igualmente, se decretó el congelamiento de alquileres y la prohibición de desalojar a quienes renten el lugar donde viven. También el congelamiento de tarifas de transporte público, gas y electricidad hasta finales de 2020 así como el congelamiento de las tarifas de internet, telefonía y tv de paga. Asimismo pasó de tres a seis meses la cantidad de tiempo impago para la suspensión de servicios públicos.[38]

La pandemia ha hecho más visible la situación de precariedad y vulnerabilidad de los repartidores ya que el ser declarados trabajadores esenciales ha puesto en primer plano la contradicción existente en ser esencial y precario a la vez.

---

[36] El gobierno extenderá la prohibición de los despidos y las suspensiones, https://www.infobae.com/economia/2020/09/23/el-gobierno-extendera-hasta-el-30-de-noviembre-la-prohibicion-de-los-despidos-y-suspensiones/ fecha de consulta 16 de noviembre de 2020.

[37] https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/covid-19-asistencia-de-emergencia-al-trabajo-y-la-produccion-atp#titulo-1 fecha de consulta16 de noviembre de 2020.

[38] “El gobierno prorrogo el congelamiento de tarifas y la prohibición de cortes de los servicios públicos” https://www.pagina12.com.ar/273322-el-gobierno-prorrogo-el-congelamiento-de-tarifas-y-la-prohib fecha de consulta 16 de noviembre de 2020.

Esto ha generado que las personas se solidaricen y algunos den más propina. Asimismo, con la pandemia el tema de la precariedad de los repartidores de plataformas ha atraído el interés de los medios de comunicación que hacen más notas y reportajes para hablar de sus condiciones laborales y la situación de desprotección en que se encuentran. A su vez esto ha ocasionado, en la opinión de algunos entrevistados, que la misma organización de los trabajadores se profundice y se fortalezca.

Las plataformas, por su parte, en un principio ni siquiera otorgaron elementos de sanitización, pero ante la presión de los trabajadores que en los medios denunciaban esta situación, comenzaron a darlos, aunque de manera que se considera insuficiente por parte de los trabajadores. También se quejan de que ante la pandemia las plataformas han cerrado sus sedes físicas, lo cual hace que el diálogo ante problemas que tienen se haya hecho aún más difícil de lo que generalmente es.

Conclusiones

En Argentina las plataformas digitales se han topado con más obstáculos para su operación que en México. Por ejemplo, Uber fue prohibida y a las plataformas de reparto se les obligó a adoptar ciertas medidas de seguridad, aunque mediante apelaciones siguieron operando sin acatar dichas directrices.

Por otro lado, existe una discrepancia de criterios entre el gobierno nacional, que tiene la intención de proteger el trabajo, y el gobierno de la capital que pasó la ley que obliga a los repartidores a asumir una serie de responsabilidades propias de un trabajador independiente.

En cuanto a la acción colectiva, se observa una mayor cantidad de grupos y debate entre estos que en México. Esto se puede atribuir a la mayor politización de la sociedad y la importancia que tienen los derechos laborales. Por ejemplo, muchos repartidores activos políticamente están afiliados a partidos políticos de izquierda con una ideología troskista, fenómeno casi impensable en México, donde no es común que las personas militen en partidos

políticos o participen políticamente de alguna manera. Como se ha visto, esto obedece a factores históricos de Argentina, que lo han hecho un país donde los sindicatos tienen fuerza y en el que el hecho de que la gente se organice políticamente es común.

Si bien la figura sindicato genera suspicacias, está presente entre muchos de los repartidores la distinción entre "sindicato burocrático", como algo similar a la imagen que se tiene de los sindicatos en México, y sindicato democrático o verdaderamente representativo, como una aspiración legítima.

Los movimientos de trabajadores organizados surgen a raíz de injusticias percibidas en las condiciones laborales, dadas por la gerencia algorítmica que no permite una verdadera autonomía al trabajador, y la precariedad laboral que significa un trabajo que en los hechos está en relación de dependencia pero carece de derechos. Tanto en el caso de APP como ATR existe esta conciencia sobre la falsa autonomía y la precariedad.

Sin embargo ATR surge como consecuencia del cambio de modelo de negocios de Pedidos Ya que implicó pasar de estar en un trabajo en relación de dependencia, con todos los derechos, a ser despedido con la opción de ser recontratado como trabajador independiente sin ningún derecho. Esto implicó un claro agravio que generó indignación sin gran necesidad de concientización. Asimismo, la organización ATR surge también ante la insatisfacción con el accionar del sindicato oficial ASIMM el cual confiaron que los representaría de mejor manera.

Por el contrario, APP surge por el cambio del algoritmo que significó pasar de un trabajo sin derechos pero aparentemente autónomo a un trabajo con directrices, más parecido a un trabajo en relación de dependencia, pero sin los derechos que esta figura otorga.

En el caso de ATR simplemente se pierden derechos y en el de APP se pierde la autonomía sin que se obtenga a cambio ningún derecho. Los agravios que dan origen a cada organización son las dos caras de la moneda: ausencia de derechos y falta de autonomía real.

Por último, en el caso de Ni Un Repartidor Menos, su surgimiento se da por el interés personal de su fundador, que ya desde antes estaba activo políticamente y cuenta con formación en primeros auxilios, al ver la labor de Ni Un Repartidor Menos de México en internet. Los demás miembros de NURM también eran repartidores activos políticamente desde la toma de Pedidos Ya.

No se puede decir del todo que el cambio de Pedidos Ya sea un agravio que en automático lleva a la acción colectiva. Esta también respondió a que en Argentina la cultura de derechos laborales es fuerte y no podemos pensar que en cualquier contexto una acción como la de Pedidos Ya ocasionaría una toma de las instalaciones de alrededor de cuatro meses de duración y que al final muchos trabajadores hayan logrado la indemnización que la empresa no quería otorgar.

Por otro lado, en el caso de APP, el cambio en el funcionamiento del algoritmo también fue un agravio percibido como tal por los trabajadores que no pensaron simplemente "así son las condiciones ahora" sino que estaban conscientes del discurso de la plataforma de "sé tu propio jefe" y "maneja tus tiempos" y al ver que esas condiciones ofrecidas no se cumplían optaron por movilizarse, por exigir el cumplimiento de las reglas establecidas por la plataforma, lo cual también habla de una cultura de derechos.

En cuanto a las formas de acción colectiva, tanto APP como ATR hicieron demostraciones de fuerza pero APP ha girado hacia otro tipo de actividades como el registro institucional o la creación de la aplicación, mientras que ATR sigue activo en las demostraciones de fuerza y la construcción de alianzas internacionales a través de internet. Esto obedece a una cultura propia de los militantes de izquierda para quienes el activismo demostrado en marchas y plantones es parte de la identidad activista y algo que da legitimidad como luchadores sociales. A la vez, esta es la razón por la que descalifican o sospechan de APP, por su abandono de estas demostraciones clásicas de activismo. APP, por su parte, mantiene contacto con otras

organizaciones internacionales y da difusión a los que pasa en sus redes pero no están en la calles directamente, no por el momento.

En ambos casos la acción colectiva se desenvuelve ante la fragilidad que implica el no estar reconocido como trabajador y por lo tanto poder ser despedido sin mecanismos institucionales de respaldo. Los acontecimientos relatados ocurrieron durante el gobierno pro empresarial de Mauricio Macri. La llegada de un gobierno más identificado con los trabajadores, como es el de Alberto Fernández, supuso expectativas sobre una regulación del trabajo o el reconocimiento formal de APP como sindicato. Sin embargo, nada de eso ha ocurrido por lo que hay cierta decepción. La pandemia ha sido un factor inesperado que para algunos ha sido la causa de la falta de avance en acciones protectoras por parte del gobierno y para otros ha demostrado la falta de compromiso del gobierno con los trabajadores, porque con su tardanza las empresas se siguen beneficiando económicamente (más durante la pandemia) a costa de la salud y precariedad de los repartidores.

Los recursos de poder con los que cuentan ambas organizaciones se basan en el poder de asociación y algo de poder social. Los repartidores que militan en el Partido Obrero tienen en ATR un grupo con el que comparten intereses y métodos, por lo que la presencia del partido es una fortaleza para ATR ya que donde sea que el Partido Obrero tenga militantes repartidores, estos serán propensos a participar en ATR.

Por otro lado, el poder de asociación de APP ha consistido en su alianza con los abogados que los representan y los vínculos que estos tienen en la academia principalmente. Uno de los abogados de APP trabaja en la Universidad de San Martin y ha puesto sus contactos a disposición de los activistas de APP y en ese sentido el interés de la academia ha sido útil para darles visibilidad como iniciativa y para atraer la atención de otros actores, como la fundación Friederich Ebert, que financia el desarrollo de la aplicación, o la cooperativa de software libre GCOOP que trabaja en el desarrollo tecnológico de la misma. Asimismo, APP mantiene cierto

diálogo, aunque clandestino, con las plataformas para ver el tema de trabajadores desactivados y da asesoría legal a los repartidores.

Podemos identificar un activismo clásico de militancia de bases en el caso de ATR, facilitado por una cultura política de derechos y una identidad activista, en muchos casos previa a trabajar en las plataformas, asociada al ser militante de un partido de izquierda. Por otro lado, en el caso de APP, se ve un activismo más estratégico que busca innovar y cuyos miembros no cuentan con esa identidad activista sino que el trabajar en las plataformas los llevó a organizarse y buscar alianzas para el reconocimiento de sus derechos. Por último, en el caso de Ni Un Repartidor Menos, algunos de sus miembros también son militantes de partidos de izquierda y salen a marchar pero sin pertenecer a ATR o a algún grupo particular y su actividad es mucho más enfocada en la seguridad de los repartidores, con lo cual no entran en conflicto con aquellos que ven con recelo a los sindicatos ni con el sindicato oficial de ASIMM.

Capítulo 5 - Los casos de México y Argentina.

Introducción

Una vez expuesta la situación general del trabajo en plataformas digitales en la Ciudad de México y la de Buenos Aires, así como el tema de los grupos organizados de repartidores, este capítulo se propone hacer un comparativo entre ambos contextos a fin de comprender las similitudes y las diferencias entre ambos casos.

1- Perfil socio-demográfico de trabajadores de plataformas en México y Argentina.

Según las encuestas analizadas, la distribución por sexo de los repartidores es similar en ambos países, aunque es ligeramente mayor la cantidad de hombres en Argentina, con 86% de encuestados varones, por 81% de hombres en México.

En ambos países los trabajadores de plataformas pertenecen a grandes rasgos a los mismos grupos etarios, el 35% en Argentina y el 40% en México se ubican en el grupo de entre 18 y 25 años de edad, mientras que en México la proporción de repartidores mayores de 40 años (19%) casi duplica a la de Argentina que tuvo al 10% de los encuestados en ese grupo de edad. En Argentina el grupo de entre 26 y 40 años representa el 55% mientras que en México el 42%. Por lo que se puede concluir que en México los repartidores son ligeramente mayores que en Argentina. En entrevista se comentó que éste puede ser tanto un primer empleo como uno final, después de la jubilación o cuando por edad se reduce la probabilidad de acceder a un empleo formal. Además, en Argentina el sistema de previsión social tiene mayor cobertura que en México.

En México es mayor el porcentaje de repartidores cuyo único ingreso lo representa el trabajo en plataformas con 81% de los encuestados, contra 71% en el caso argentino. Un dato a

destacar es la gran cantidad de trabajadores migrantes presentes en Argentina. Un 50% del total de encuestados fueron de origen venezolano, 10% de otros países y solo 40% fueron argentinos. Para el caso mexicano, la presencia de migrantes es poco significativa, con solo 1,4% de repartidores extranjeros. Estas diferencias en cuanto a la presencia de población migrante trabajando en las plataformas indican una mayor apertura de Argentina hacia la migración, así como la existencia de mayores opciones laborales para los argentinos que para los mexicanos.

En el tema de las horas trabajadas, se observa que en México los repartidores dedican más horas, con un promedio general de 54 horas semanales, en contraste con las 48 horas semanales de los trabajadores en Argentina. Sin embargo, al desagregar por lugar de origen de los repartidores en este país, se obtiene que en promedio los repartidores venezolanos en Argentina trabajan las mismas 54 horas semanales que los mexicanos. En lo concerniente a los ingresos, el promedio de Argentina llega a los 128 dólares americanos semanales, mientras que en México es de alrededor de 100 dólares a la semana.

Respecto al impacto de la pandemia de COVID-19 en los ingresos, en ninguno de los dos países las encuestas permiten decir que los mismos hayan aumentado o disminuido. Para el caso de Argentina, el 48% dijo que los ingresos permanecieron igual aunque el 30% sostuvo que bajaron contra solo el 22% que dijo que subieron. En México la proporción de los que dijeron que bajaron, subieron y permanecieron iguales en combinación con el aumento o disminución de horas trabajadas, fue similar con alrededor de 20% para cada situación planteada. Esto ilustra que son diversos los factores que influyen en las remuneraciones como la antigüedad trabajando, la calificación que se tiene con base en las evaluaciones, la cantidad fluctuante de repartidores etc. Respecto a la antigüedad en el trabajo, los números son similares, con alrededor del 75% de los encuestados que empezaron a trabajar apenas entre 2019 y 2020 en ambos países.

En los dos países la flexibilidad de horarios fue lo más valorado. El 74% en Argentina la eligió como uno de los factores positivos del trabajo, mientras que 47% en México la seleccionó como lo mejor del empleo. Respecto a lo negativo, en ambos países el riesgo ante robos y

accidentes fue elegido como lo peor del trabajo con 65% de los encuestados en México que lo eligió como lo que menos les gusta del trabajo, contra un 47% de los repartidores en Argentina que lo eligió como uno de los factores negativos.

Las condiciones laborales de las plataformas presentan algunas diferencias entre ambos países. Por ejemplo, en México todas las plataformas permiten conectarse y desconectarse al momento que los repartidores lo elijan, mientras que en Argentina todas, excepto Rappi, proporcionan franjas horarias dentro de las que los repartidores se anotan. Otra diferencia es que en Argentina sí hay pagos por hora de conexión, mientras que en México el único pago es por los pedidos entregados.

A partir de los datos socio demográficos, se puede concluir que las características de los trabajadores de plataformas son similares en ambos contextos así como sus ganancias, aunque en México es mayor el número de horas trabajadas y las ganancias en promedio son ligeramente menores.

La encuesta de Argentina no incluyó un apartado específico sobre acción colectiva por lo cual a nivel numérico no se pude comparar con el caso mexicano. Sin embargo, a partir de las cifras de la encuesta en México y las entrevistas en Argentina, se puede establecer que en este país la acción colectiva es más numerosa y organizada que en México.

2- Estructura de oportunidad política y oportunidad cultural.

El fenómeno del trabajo en plataformas digitales, con su mismo modelo de negación del vínculo laboral y precarización, está presente en muchos lugares del mundo. Sin embargo, la precariedad laboral no se percibe en todos como un agravio, y por lo tanto no se materializa en acción colectiva de la misma forma en diferentes latitudes. Además de estas diferencias en

cuanto al surgimiento de grupos organizados de exigencia de derechos, en cada contexto varían los actores con quienes los trabajadores politizados establecen alianzas, así como sus formas de organización. Como ya se mencionó, en algunos países europeos los trabajadores de plataformas tuvieron entre sus aliados a sindicatos establecidos, o formaron su propio sindicato, como en Países Bajos.

Para entender las diferencias entre países es útil el concepto de estructura de oportunidad política, que a grandes rasgos se puede definir como "señales continuas percibidas por los agentes sociales o políticos que les animan o desaniman a utilizar los recursos con los que cuentan para hacer movimientos sociales" (Tarrow, 1999). Bajo el planteamiento de esta propuesta, los movimientos sociales son propensos a aparecer cuando hay cambios políticos, externos a los movimientos mismos, que facilitan la organización de grupos de protesta porque las personas agraviadas por una situación perciben que el cambio político hará más factible que sus reclamos sean escuchados. Estos cambios pueden ser cambios de gobiernos o disputas entre partidos o élites que facilitan que los mismos apoyen las reivindicaciones de los movimientos.

Para el caso que nos ocupa, se podría pensar que la llegada al poder de gobiernos que en el discurso se dicen aliados de los trabajadores, Andrés Manuel López Obrador en México y Alberto Fernández en Argentina, funcionaría como un factor de oportunidad política para que el agravio de la precariedad laboral se canalizara en el surgimiento de grupos organizados de repartidores. Sin embargo, en México ese agravio no se experimentaba como tal a la llegada del nuevo gobierno y en Argentina los grupos organizados ya existían desde antes de que Alberto Fernández llegara a la presidencia. En México NURM surgió a finales de 2018, coincidente con la llegada del nuevo gobierno, pero difícilmente se pueden ligar ambos fenómenos. El reclamo que da origen a NURM es la falta de seguridad vial, que es una cuestión que no se relaciona directamente con la ideología de los gobiernos en la misma medida que la disyuntiva entre protección laboral y liberalización de las relaciones económicas.

Para el caso de Argentina, a juzgar por las entrevistas realizadas, la entrada del gobierno de Alberto Fernández en Argentina sirvió para la creación del ante proyecto del Ministerio del Trabajo para regular el trabajo, ante proyecto que los abogados de APP ven con buenos ojos pero que no ha sido discutido ni aprobado por diferencias al interior del bloque gobernante. En lo referente a la acción colectiva, no parece tener mucho impacto del cambio de gobierno, lo que se podrá ver en caso de que los repartidores sean reconocidos como trabajadores en relación de dependencia y obtengan el respaldo institucional que implica ser reconocidos para formar un sindicato.

Tarrow (1999) menciona cuatro factores de oportunidad política para que surjan movimientos sociales de protesta. El primero es acceso político, es decir, en qué medida un régimen está abierto o cerrado a las demandas de los movimientos. Este autor coincide con Eisinger (1973) en que un sistema político medianamente abierto es el más propenso a generar movimientos de protesta. Un sistema muy abierto procesa las demandas institucionalmente sin necesidad de protesta, mientras que un sistema muy cerrado o represivo inhibe la protesta organizada.

Los repartidores de plataformas digitales de México y Argentina enfrentan un contexto medianamente abierto. Las demandas de acceso a derechos no se procesan simplemente con la petición de los trabajadores, por lo que en ambos contextos han tenido que surgir protestas que aún no han redundado en resultados en cuanto a obtención de derechos laborales. Sin embargo, el sistema no es tan cerrado como para reprimir las protestas que han surgido al punto de suprimirlas.

Como se ha mencionado, NURM en sus versiones mexicana y argentina así como ATR en Argentina y APP, en su surgimiento, han participado en acciones de protesta y en los paros internacionales de repartidores. En ninguno de los dos contextos el estado aparece como un actor represivo frente a estas manifestaciones aunque las plataformas digitales sí lo son, como se ha visto.

Un segundo factor mencionado por Tarrow son las alineaciones inestables, es decir, que existan disputas electorales que hagan a los partidos políticos buscar el apoyo de los movimientos sociales para ganar influencia. En este punto no parece haber ninguna ventaja para los repartidores, dado que actualmente se encuentran en el poder partidos que supuestamente están de su lado, por lo que estos no tienen necesidad de atender sus demandas para ayudarse a acceder al poder. Aunque sí hay un "presión de congruencia", podría decirse, para que gobiernos que se dicen de izquierda y del lado de los trabajadores tomen acciones efectivas en defensa de los mismos. Pero se puede concluir que este factor de alineaciones inestables no está jugando un gran papel en ayudar a los movimientos organizados de repartidores. Además, los sindicatos aliados a partidos políticos no han buscado apoyar o ser apoyados por los repartidores para formar una alianza política que apoye una regulación a cambio de apoyo electoral. En este punto, los repartidores no han aparecido como un sujeto político lo suficientemente fuerte como para que grupos de poder busquen establecer alianzas con ellos. Esta falta de fuerza se observa en las manifestaciones, que no suelen ser muy concurridas en ninguno de los dos países.

Para el caso argentino, un eventual reconocimiento como trabajadores subordinados parece que podría generar alianzas, ya que en entrevistas se obtuvieron testimonios en el sentido de que existe una disputa (por el momento latente en tanto no son reconocidos como trabajadores) sobre a qué sector económico pertenecen los repartidores y por lo tanto qué sindicato podría incorporarlos.

El tercer factor de oportunidad política que menciona Tarrow es tener aliados influyentes. Aquí habría que definir qué se entiende por influyente. Si se entiende grupos de poder económico, no se puede considerar que los repartidores cuenten con estos aliados. Sin embargo sí cuentan, en ambos contextos, con aliados entre la academia y asociaciones civiles que visibilizan su problemática, así como abogados que los apoyan en demandas y en la formalización para constituirse como sindicato. Es decir, en ambos contextos cuentan con cierto poder social, porque su causa les genera aliados externos al mundo laboral propiamente dicho.

Sin embargo, no cuentan con aliados influyentes, como podrían ser sindicatos con mayores recursos institucionales y poder de asociación. Como hemos visto, las relaciones de los grupos organizados con sindicatos establecidos no han redundado en alianzas duraderas ni apoyos significativos.

El cuarto factor es que haya divisiones entre las élites que faciliten que una parte de las mismas tome partido por una causa, para ganar influencia política, y de esta forma se facilita el surgimiento de un movimiento social. En el caso que nos ocupa este no aparece como un factor que incida en el surgimiento de movimientos de repartidores porque las élites no parece que tengan nada que ganar al apoyar a estos trabajadores. Se podría pensar que la aparición de una plataforma digital que planteara dar derechos laborales a sus repartidores podría facilitar el poder estructural de los mismos, así como la conciencia sobre la necesidad de que las plataformas actuales otorguen derechos, pero esto apenas está en gestación.

En México, ante las quejas de los restauranteros por las altas comisiones que les cobran las plataformas con presencia en el mercado, la Cámara Nacional de la Industria Restaurantera y de Alimentos Condimentados (CANIRAC) presentó en octubre de 2020 su propia plataforma digital de repartición de alimentos llamada Check. La misma plantea algunos cambios respecto a las plataformas existentes, como cobrar una cuota mensual fija de 4 mil pesos a los restaurantes en vez de la comisión por pedido que cobran las plataformas actuales, así como dar prestaciones de ley a los repartidores. La aplicación estará en pruebas los meses finales de 2020 y será interesante saber su impacto en el mercado.[39] Esto es una acción colectiva de un sector de la élite, los restauranteros, que plantean competir con las plataformas existentes para mejorar sus ganancias. No es una alianza con los trabajadores pero les podría beneficiar para poner de manifiesto que otorgar prestaciones de ley no hace inviable el negocio de las plataformas digitales. Esto ayudaría a aumentar el poder social del colectivo de repartidores porque

[39] Chilango, https://www.chilango.com/comida/app-de-envio-de-comida/ "Check, nueva app de envío de comida que busca ser más justa" fecha de consulta 6 de noviembre de 2020.

desmontaría uno de los argumentos de la narrativa de las plataformas, que es el argumento que afirma que si dieran prestaciones de ley el negocio sería inviable.

Mc Adam (1999) sostiene que no todo factor que propicie el surgimiento de un movimiento social se puede entender como oportunidad política. Por ello, este autor menciona cuatro factores de "oportunidad cultural" que pueden favorecer la aparición de movimientos sociales. Estos son a) la existencia y percepción de una contradicción flagrante entre un valor culturalmente defendido y las prácticas sociales convencionales, b) penurias súbitas, c) la puesta de manifiesto de la ilegitimidad o vulnerabilidad de un régimen y d) la disponibilidad de un marco innovador de carácter general con arreglo al cual los disconformes pudieran esquematizar sus protestas y reivindicaciones.

Para el caso de Argentina, el primer factor tiene relevancia si tomamos en cuenta que en aquel país los derechos laborales aparecen como una aspiración más extendida e importante que en México y que el hecho de que haya empresas que se benefician económicamente sin respetar los derechos laborales de los repartidores es un tema que tiene más presencia en medios y genera más debate que en México.

El segundo factor, "penurias súbitas" también fue importante para la acción colectiva en Argentina ya que todos los grupos declararon tener en su origen una penuria o agravio. Como ya se mencionó, en el caso de APP fue el cambio en el funcionamiento del algoritmo de Rappi, en el caso de ATR los despidos de la plataforma Pedidos Ya y en el caso de los grupos surgidos a partir de la pandemia, la pandemia misma. En cambio, en México, Ni Un Repartidor Menos surge por el tema de los accidentes viales pero no fue algo súbito porque la inseguridad vial es un fenómeno histórico en la capital del país.

Si bien a primera vista los casos de México y Argentina podrían parecer similares por tratarse de países de la misma región, presentan algunas diferencias. Las mismas se deben principalmente a la mayor cultura de derechos laborales e influencia de los sindicatos en la vida

política en Argentina, que se ve reflejada en un mayor peso de los sindicatos en las negociaciones ante el Estado y las empresas, así como en una vida asociativa más robusta. Como se observa en el siguiente cuadro, en ambos países la imagen de los sindicatos entre la ciudadanía es similar.

Fig. 3.1 Percepción sobre los sindicatos en México y Argentina.

	México	Argentina
Mucha confianza en que los sindicatos trabajan para mejorar la calidad de vida	55	55
Algo de confianza en que los sindicatos trabajan para mejorar la calidad de vida	264	222
Poca confianza en que los sindicatos trabajan para mejorar la calidad de vida	430	356
Ninguna confianza en que los sindicatos trabajan para mejorar la calidad de vida	351	515
No sabe	86	51
No responde	14	1
Total	1200	1200

Fuente: Latinobarómetro. Informe anual 2018.

A pesar de estas similitudes, que ilustran que en ninguno de los dos países los sindicatos son vistos de buena manera, en Argentina estas reservas no se traducen en automático en una aversión a formar un sindicato como sí ocurre en México. Aunque en Argentina se tiene conciencia de que los sindicatos pueden ser corruptos, también está más presente la idea de que son el mecanismo para defender derechos laborales. En cambio, en México la percepción es

menos balanceada porque esta mala imagen de los sindicatos se ve reflejada en una aversión a formar uno o unirse a uno.

Como se vio, en México a lo largo del siglo XX existió un estado fuerte que cooptó al movimiento obrero organizado en sindicatos e intercambió beneficios a los trabajadores por apoyo político para el partido oficial. En Argentina, si bien la situación fue similar, el Partido Justicialista no tuvo el férreo control que el PRI tuvo para mantenerse en el poder, por lo cual el movimiento obrero y sindical en Argentina gozó de mayor autonomía frente al gobierno que el de México.

Si bien ambos países implementaron políticas neoliberales que debilitaron a los sindicatos en los años noventa del siglo pasado, en Argentina los sindicatos vivieron una revitalización con la llegada de gobiernos aliados a los trabajadores a principios del siglo XXI, cosa que no ocurrió en México, donde hasta 2018 hubo gobiernos de corte neo liberal.

Esto marca diferencias en la cultura de derechos laborales, que se ven reflejadas en una mayor conciencia de derechos, así como en una mayor propensión a la acción colectiva como un mecanismo de acceso a los mismos, en Argentina que en México. Las diferencias entre ambos países no se observan solamente en el tiempo que tomó que surgiera la acción colectiva de los repartidores (a unos meses de la llegada de las plataformas en Argentina y casi tres años en México) sino también en la cantidad de grupos existentes y en la variedad de posturas y demandas, mucho mayor en Argentina que en México. Tal como comenta Néstor de Ni Un Repartidor Menos Argentina, existe diferencia entre los trabajadores argentinos y los trabajadores de otras nacionalidades en cuanto a la exigencia de derechos.

> "*El empresario argentino tiende a despedir al argentino para contratar al migrante. En los convenios colectivos nunca te quieren poner bajo el convenio que te corresponde. Para evadir impuestos fiscales y cargas sociales el empresario te da de alta en otro sector que pague menos impuestos. Entonces el argentino no se deja, el problema del argentino no es que no quiera trabajar, porque muchas veces nos tildan de vagos. El tema es que el argentino le gusta trabajar*

pero le gusta también hacerse respetar en los derechos. Tenemos una historia sindical fuerte" (Néstor, NURM-A).

Sin duda las plataformas digitales se benefician de la gran cantidad de migrantes que hay trabajando como repartidores en muchos países, como Argentina. Esto no solamente por la situación de vulnerabilidad que implica ser migrante, sino también por una menor cultura de exigencia de derechos entre los trabajadores extranjeros y el hecho de que las plataformas son de los pocos medios que tienen para procurarse ingresos debido a las menores barreras de entrada.

Sin embargo, esto no ha impedido que surja la acción colectiva en Argentina con mayor fuerza que en otros países de Latinoamérica. Los trabajadores inconformes que crearían APP, acudieron al sindicato ASIMM como primera acción y al no obtener el apoyo deseado decidieron formar un sindicato por su cuenta. En México, hasta la fecha, NURM no se plantea ser un sindicato, mientras que SIRA sí, pero enfrenta muchas suspicacias por la desconfianza que existe hacia los mismos. Por su parte, ATR de Argentina no se cierra a la opción de constituir un sindicato aunque por el momento no sea su meta. Por otro lado, en entrevista con un activista del grupo argentino Jóvenes Trabajadores Precarizados, me comentó que ellos como grupo sí plantean como principal objetivo constituir un sindicato y es una propuesta que llevaron a la cuarta Asamblea de Trabajadores de Reparto. Como se ha visto, entre los repartidores en Argentina, no se rechaza la idea de formar un sindicato en sí mismo, sino lo que denominan "sindicato burocrático". En cambio, en México el rechazo a la figura de sindicato como tal es extendido. La diferencia es que, si bien en Argentina los sindicatos burocráticos están desprestigiados, siguen siendo un canal de acceso y fortalecimiento de derechos y protección social, lo que no ocurre en México.

2.1 Recursos de poder de los movimientos organizados y alianza internacional.

Respecto a los recursos de poder, en Argentina los grupos organizados cuentan con mayor poder de asociación, ya que a pesar de sus diferentes posturas se organizan en la

Asamblea de Trabajadores de Reparto y si bien los grupos no son muy numerosos sí son muy activos y conocen las propuestas de regulación. En México el grupo más visible, Ni Un Repartidor Menos no tiene diálogo con el otro grupo, SIRA APPS.

Principalmente, la diferencia entre los dos países tienen que ver con la cultura de derechos laborales que hace que en Argentina se trate de un reclamo meramente laboral contra la precariedad, en el que los repartidores politizados conocen los derechos que deberían tener así como el debate jurídico en torno a la regulación legal del trabajo, respecto al cual fijan posturas y reclamos. Esta conciencia de derechos laborales ya existía en muchos de los repartidores desde antes de entrar a las plataformas, muchos militan en los partidos de izquierda e incluso aquellos que no lo hacen también rechazan la precariedad. Al decir esto no se afirma que haya una masa de repartidores movilizados que abarroten las calles en las marchas pero sí hay mayor facilidad que en México para involucrar a los repartidores en el reclamo laboral. Asimismo, la cultura de derechos laborales influye en que el tema sea tratado en la opinión pública y que la problemática de los repartidores sea conocida en mayor medida por la sociedad en general.

En cambio, en México se trata de un reclamo más limitado a la seguridad vial y la identidad de los integrantes de Ni Un Repartidor Menos está fuertemente constituida por la vulnerabilidad que experimentan al circular en bicicleta y el reclamo de mayor seguridad vial, mientras que el tema de derechos laborales aparece después y supeditado a la seguridad vial. El rechazo a la precariedad laboral no es algo extendido en México, ésta se encuentra más naturalizada que en Argentina, por lo que tampoco es un tema que se trate en los medios de comunicación ni del que la gente en general sea consciente. Esto hace que el poder de asociación sea más débil entre los repartidores en México y que el agravio de la precariedad no ayude a constituir la movilización.

Estas peculiaridades ayudan a comprender las diferencias en el surgimiento de movimientos organizados de repartidores de plataformas digitales en ambos países. Sin embargo, las mismas no son el único factor explicativo para estudiar a los movimientos sociales. Esto

especialmente en el contexto actual de globalización en que vivimos, ya que movimientos de diferentes países pueden influenciarse mutuamente a pesar de las diferencias institucionales que enfrentan en su contexto local (Tarrow, 1999).

Para el tema que nos ocupa esto es particularmente importante, porque el trabajo en plataformas digitales está presente con el mismo modelo de negocio en muchos países. De hecho, como se ha visto, NURM de México influenció la creación de otras iniciativas de Ni Un Repartidor Menos en otros países (entre ellos Argentina), además, NURM de México mantiene contacto con organizaciones de muchos otros países dentro de las que se encuentra también ATR de Argentina.

Esta mutua influencia internacional ha sido importante para que grupos de diferentes países intercambien experiencias y discutan sobre las demandas que tienen. Ni Un Repartidor Menos en México no surgió a partir de la demanda de los derechos laborales ya que esta vino de su contacto con la asociación civil Nosotrxs, pero se ha visto confirmada por los intercambios y debates entre los grupos de diferentes países, en los que la postura es que son trabajadores subordinados y la demanda es tener los derechos que corresponden a dicho estatus. Sin embargo, esto no ha bastado para que NURM de México busque constituirse como sindicato, aun cuando hay algunos grupos de otros países que sí buscan esa opción.

2.2 La pandemia de COVID-19.

Por otro lado, la pandemia ocasionó que en ambos países el número de trabajadores de las plataformas aumentara de manera importante, dado que fue una de las pocas actividades que no paró con el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio en Argentina ni con la suspensión de labores no esenciales en México. Muchos de esos nuevos repartidores ya estaban previamente politizados en Argentina, y posiblemente contaban con derechos laborales en su anterior trabajo. Por lo que en Argentina la pandemia, al aumentar el número de trabajadores, aumentó la cantidad de repartidores dispuestos a organizarse y luchar por derechos. Si bien en Argentina el gobierno

asumió el pago del 50% del salario de los trabajadores de la economía formal, muchos trabajadores en la informalidad parecen haberse unido a las plataformas.

> "*Nosotros nacemos con el fenómeno de la pandemia, ese es el momento donde se vuelve la salida para jóvenes y para gente que había perdido el trabajo y quien lo hacía como trabajo extra pasó a ser su trabajo principal. Ya no eran algo ocasional. Nosotros como grupo nacemos con la pandemia" (Aaron, JTP).*

En cambio, si bien en México también muchos entraron a trabajar a las plataformas de reparto a partir de la pandemia, la poca politización de la sociedad respecto a los derechos laborales hizo que este fenómeno no tuviera impacto en el fortalecimiento de la acción colectiva.

En resumen, dado que los trabajadores de plataformas tienen pocos recursos para movilizar, las oportunidades políticas que surjan son difícilmente aprovechables. Ya se ha mencionado su bajo poder estructural, su poder de asociación limitado y una cierta cantidad de poder social. El hecho de no tener el reconocimiento como trabajadores hace que no puedan acceder a recursos de poder institucional, como sería formar un sindicato, por lo que las oportunidades políticas no surgen en forma de aliados influyentes o grupos de poder que apoyen sus reivindicaciones en los gobiernos. Si bien se ha mencionado que ATR de Argentina tiene un vínculo con el Partido Obrero, este partido tiene solo dos representantes en el Parlamento, lo cual no les dota de una representación importante en el poder legislativo. También se podría mencionar que los miembros de NURM México tienen el apoyo de la asociación civil Nosotrxs que a su vez tiene vínculos con algunos legisladores. Sin embargo, no es un apoyo que se haya materializado en iniciativas de ley para la regulación elaboradas en conjunto con los miembros de NURM ni existe un vínculo públicamente admitido entre NURM y miembros de ningún partido.

Esta falta de respaldo institucional es igual en ambos países en tanto los repartidores no cuenten con un reconocimiento como trabajadores. Tratándose de un movimiento laboral, los grupos de poder que podrían apoyar a los repartidores serían los sindicatos y en las disputas entre

sindicatos podrían encontrar aliados. Sin embargo, al no ser reconocidos como trabajadores, los sindicatos no han brindado su apoyo de lleno. Esto parece que puede acabar jugando en contra de los mismos sindicatos ya que en la medida que se tolere la precariedad en el sector, los mismos sindicatos pueden enfrentar la pérdida de afiliados. Además, un eventual reconocimiento de la relación laboral significaría, como se ha mencionado, un potencial aumento de afiliados para los sindicatos existentes, sin embargo los sindicatos no parecen haber tomado conciencia y/o acciones tendientes a forjar lazos con los repartidores organizados y más bien los han visto como potencial competencia—como ASIMM a APP— o simplemente no han intentado contactos duraderos, como en el caso mexicano.

Si bien se puede mencionar algún apoyo, como la oficina que el Sindicato de Telefonistas de México le prestó a SIRA, o el apoyo que el sindicato argentino ASIMM otorga ocasionalmente a NURM de Argentina (objetos de uso médico como muletas) no se puede hablar de una colaboración estrecha de los sindicatos con los grupos organizados de repartidores

En Argentina, la existencia de un sindicalismo fuerte ayuda a entender que la movilización de los trabajadores haya surgido con rapidez y con una mayor cantidad de grupos organizados que en México. En este país, en cambio, el descrédito de los sindicatos ha hecho que la narrativa liberal de las plataformas sea más fuerte, la tolerancia a la falta de derechos sea mayor y que la acción colectiva haya tardado en surgir y cuando surgió, en un principio, no se planteaba reivindicaciones de índole laboral sino más de seguridad vial. Además, las acciones cotidianas de Ni Un Repartidor Menos de México siguen encimadas principalmente a la seguridad vial, lo cual es entendible, ya que aparte de ser una demanda muy real y urgente, es una demanda que genera más empatía y apoyo por parte de la opinión pública que la demanda de derechos laborales.

El único factor de oportunidad política que los repartidores pueden aprovechar es un sistema político medianamente abierto que no reprime las manifestaciones, por lo cual las

mismas han surgido pero, en cambio, enfrentan la represión de las mismas plataformas con acciones disuasivas como la desactivación de los trabajadores que participan políticamente.

Por otro lado, el contexto internacional del trabajo en plataformas ha generado que los movimientos de repartidores se beneficien del ejemplo e influencia de los primeros que surgieron y ha ocasionado que la problemática se enmarque de una manera común, a pesar de las diferentes situaciones nacionales. Para el surgimiento de los primeros grupos fue importante la estructura institucional de cada país y la cultura de derechos laborales. Esto hizo que primero en Europa, y después en Argentina a nivel Latinoamérica, surgieran las primeras demandas y protestas de trabajadores de plataformas digitales. Con el tiempo se han ido creando grupos organizados de repartidores en diferentes países y los que participan en el chat internacional y en las reuniones por Zoom se oponen a la narrativa de las plataformas.

La cantidad de grupos de repartidores de diferentes países crece en el chat de Whats App internacional y en las reuniones de Zoom. En las mismas se mencionan noticias sobre el trabajo en plataformas, se piden apoyos y se coordinan acciones. Sin embargo, a nivel cuantitativo los grupos de repartidores de los diferentes países tienen pocos integrantes y su impacto en las calles no llega a reflejar la cantidad de trabajadores agraviados. Esto se afirma sin ninguna intención de descalificar y con base en las fotos que comparten en el chat los días que hay marchas o paros. Lo que implica esto es que, a pesar de la internacionalización de la protesta, la cantidad de trabajadores movilizados sigue siendo minoritaria en ambos contextos de indagación y en Latinoamérica en general.

Por último, la pandemia ha sido también un catalizador para la acción colectiva en Argentina que ha generado el surgimiento de nuevos grupos organizados de repartidores lo que ha hecho que se fortalezca el movimiento de exigencia de derechos a pesar de las diferentes posturas que existen en el mismo.

Las diferencias entre ambos países se encuentran, entonces, en los factores históricos y culturales más que en los factores de oportunidad política. En ambos contextos prevalece la falta de reconocimiento de vínculo laboral y por lo tanto la carencia de recursos para movilizar y aliados importantes. Sin embargo, el factor cultural es divergente ya que en Argentina los sindicatos han contado con más autonomía y recursos materiales, por lo que la cultura de derechos laborales es más fuerte que en México, donde los sindicatos han estado supeditados al gobierno y no cuentan con la misma autonomía que en Argentina. Esto ha ocasionado que en Argentina la acción colectiva sea más fuerte ya que surgió en 2018, a unos meses de la llegada de las plataformas al país mientras que en México las plataformas Rappi y Uber Eats llegaron en 2016 y los dos únicos grupos aparecieron hasta principios de 2019.

3- La postura del Estado ante la regulación del trabajo en plataformas.

En ambos países hay gobiernos nacionales que en el discurso dicen tener la intención de combatir la precariedad laboral y fortalecer los derechos laborales y las condiciones de trabajo en general. En lo específico del trabajo de reparto en plataformas digitales, tanto en México como en Argentina hay proyectos de ley para regular el trabajo pero aun sin discutir. La principal diferencia estriba en que en Argentina el anteproyecto proviene del Ministerio del Trabajo nacional y es presentado como un Estatuto Especial, es decir, no contempla como tal incorporar a los trabajadores a la Ley del Contrato de Trabajo. En Argentina hay estatutos especiales para algunas actividades, no es algo que se contemple únicamente para los trabajadores de plataformas digitales. En cambio, en México las tres iniciativas expuestas provienen de legisladores de la oposición en dos casos, y de un partido aliado al gobierno en el otro. Estas iniciativas proponen incorporar a los trabajadores de plataformas a la Ley Federal del Trabajo para que accedan a todos los derechos y prestaciones de un trabajador en relación de dependencia.

A nivel de los gobiernos de las ciudades es en donde se encuentran diferencias entre México y Argentina. Mientras que en la Ciudad de México se han implementado programas para combatir la precariedad laboral y se ha intentado tener acercamiento con las plataformas, el gobierno de Buenos Aires concibe a los trabajadores de plataformas como trabajadores independientes. A pesar de que las autoridades de la Ciudad de México consideran que los repartidores de plataformas digitales son trabajadores en relación de dependencia, las acciones encaminadas a regularizar su situación implican un largo proceso legislativo en caso de que las autoridades locales quisieran emprender el camino de la regularización. Sin embargo, los legisladores federales también podrían discutir las iniciativas ya existentes o proponer nuevas iniciativas y discutirlas y aprobarlas, más teniendo en cuenta que el partido en el poder, que se dice aliado de los trabajadores, cuenta con mayoría en ambas cámaras.

Más allá de las posturas de los gobiernos de las ciudades, una regulación a nivel federal tendría preponderancia sobre las regulaciones implementadas localmente a nivel ciudad. Por ello, los requisitos exigidos a los repartidores por parte del gobierno de la ciudad de Buenos Aires pasarían a segundo plano si se aprobara el Estatuto Especial del Ministerio del Trabajo, porque trasladaría hacia las plataformas las responsabilidades que actualmente recaen en los repartidores. La acción colectiva de los trabajadores no parece ejercer una gran presión en ningún de los dos contextos por tratarse de un colectivo que cuenta con pocos recursos para movilizarse y para generar alianzas.

El contexto internacional también es importante porque en la mayoría de los países los repartidores no han sido reconocidos como trabajadores en relación de dependencia, aun cuando en algunos países se les han reconocido algunos derechos. Asimismo, en noviembre de 2020 en California, Estados Unidos, fue aprobada por voto popular la propuesta 22, que concibe a los trabajadores de plataformas como trabajadores independientes, lo que supuso un revés a la aspiración de conseguir derechos laborales para los trabajadores.

4- Hallazgos.

Dentro de los hallazgos de la investigación se pueden mencionar tres cuestiones principalmente: la diferente cultura de derechos laborales en México y Argentina, la poca influencia en la problemática de los sindicatos existentes y la inacción de los gobiernos nacionales para regular el trabajo.

En primer lugar, la mayor cultura de derechos laborales en Argentina respecto a México que hace que en aquel país los grupos organizados de repartidores hayan surgido mucho antes que en México a lo que se suma que en Argentina existen más grupos cuyos integrantes tienen conocimiento de las leyes laborales y que a pesar de sus diferentes posturas mantienen diálogo entre sí.

Por ello, parece cuestión de tiempo para que en Argentina surja más de un sindicato impulsado por trabajadores que ya se encuentran en contacto en la Asamblea de Trabajadores de Reparto donde podrán seguir coincidiendo trabajadores sindicalizados, no sindicalizados, afiliados a partidos de izquierda y trabajadores independientes.

En México, Ni Un Repartidor Menos mantiene acciones cotidianas para evidenciar la falta de seguridad vial propiciada por automovilistas que incumplen el Reglamento de Tránsito y por la falta de acción del gobierno para proveer seguridad vial. Sin embargo, el tema de los derechos laborales es mencionado pero aparece como una demanda más entre otras, como la eliminación del sistema de puntos, por ejemplo. En este sentido, hacen reclamos y buscan interlocución con las autoridades de la Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México más que con las autoridades laborales o las mismas plataformas digitales.

Si bien, en el fondo las demandas de los grupos de ambos países son las mismas, en su discurso pareciera que el énfasis se da en función de la cultura de cada país. En México, donde los derechos laborales son un tema que genera poco interés entre la población y poco interés

mediático, Ni Un Repartidor Menos ha optado por el reclamo de seguridad vial por ser un tema que resuena más mediáticamente. Los muertos por atropellamiento ayudan a generar conciencia sobre la falta de seguridad vial y la desprotección de los trabajadores. Sin embargo, pareciera que sus reclamos, al enfocarse principalmente a las autoridades de movilidad de la Ciudad de México, eclipsan o dejan en un segundo plano la responsabilidad de las plataformas en el tema laboral.

Sin embargo, esto no debe llevar a pensar que en Argentina la acción colectiva es masiva. Si bien hay diferentes grupos organizados, los mismos no son muy numerosos dada la situación de fragilidad y los obstáculos existentes para la acción colectiva previamente expuestos. Sin embargo es indudable que en Argentina hay más debate y organización que en México y que el poder social al que pueden acceder los repartidores argentinos es mayor por la relevancia que culturalmente tiene el tema laboral.

El segundo hallazgo que resulta notable es que el sindicalismo no es visto como un mecanismo de acceso a derechos laborales entre los trabajadores de plataformas digitales en México, mientras que en Argentina el papel del sindicato ASIMM ha ocasionado que los repartidores que sí consideran la vía sindical como adecuada, opten por formar su propio sindicato. En ambos contextos los sindicatos establecidos no han significado un apoyo para los trabajadores de plataformas organizados lo que parece hablar de una crisis del sindicalismo en ambos países y en la región. Contrariamente, en ambos países los colectivos de repartidores organizados han encontrado apoyo de Organizaciones de la Sociedad Civil como Nosotrxs en México y la Fundación Friederich Ebert en ambos países. Las OSC se han convertido en un aliado más importante que los mismos sindicatos lo cual no ha hecho sino fortalecer la mala imagen que de los mismos tienen los trabajadores. Esto supone un gran problema porque, como ya se ha expuesto, los sindicatos son la figura reconocida legalmente para negociar con las empresas en nombre de los trabajadores.

Por último, la inacción de los gobiernos es un fenómeno que no se planteó como tal en la hipótesis. Se supuso que en ambos contextos los gobiernos nacionales emprenderían acciones orientadas a proteger el trabajo. Si bien en México hay iniciativas de ley para que se reconozca al trabajo en plataformas como un trabajo con todas las prestaciones de ley estas iniciativas no se han discutido. En Argentina ocurre algo similar, existe el anteproyecto del Ministerio del Trabajo que plantea la creación de un Estatuto Especial para trabajadores de plataformas digitales pero el mismo no ha sido aún discutido.

La acción colectiva de los trabajadores en ninguno de los contextos de indagación ha sido lo suficientemente fuerte como para presionar a los gobiernos para que regulen el trabajo. Mientras tanto, las plataformas siguen en una batalla para obtener el control total de los mercados y siguen evadiendo sus responsabilidades como empleadores.

Conclusiones

El avance tecnológico proporcionado por las plataformas digitales, que posibilita la coordinación de oferta y demanda de bienes y servicios de manera casi sincrónica, sin duda implica una oportunidad para emprendedores, trabajadores y consumidores. Los repartidores de plataformas se han convertido en parte del paisaje urbano en muchas ciudades del mundo a la vez que mucha gente se ha acostumbrado a pedir comida a domicilio desde su celular. Situación que la pandemia ha agudizado.

Sin embargo, por el momento, los dueños de las plataformas son los más beneficiados por las utilidades que obtienen de un negocio en expansión con alcances globales, mientras que aquellos que obtienen un ingreso a través de las mismas permanecen en la desprotección laboral y teniendo que trabajar cada vez más horas para obtener la remuneración indispensable para sobrevivir. Asimismo, los restaurantes que venden sus productos a través de las plataformas se quejan de las altas comisiones que cobran las plataformas, por lo que parece improbable que la situación actual prevalezca por mucho tiempo, dada la inconformidad de restauranteros y algunos colectivos de trabajadores aun minoritarios. También se benefician los consumidores, quienes temen que un cambio de reglas se traduzca en un encarecimiento del servicio de reparto o que desaparezcan estas plataformas por falta de rentabilidad.

Los gobiernos de los diferentes países no han emprendido acciones contundentes para proteger el trabajo en plataformas digitales. En algunos países como Francia se les han otorgado algunos derechos, pero no todos los derechos de un trabajador subordinado. En otros países, plataformas de trabajo como las de transporte de pasajeros o las de hospedaje de huéspedes han enfrentado prohibiciones o restricciones por ser una forma de competencia desleal a otros colectivos de trabajadores, como los taxistas. En el caso específico de las plataformas de reparto, éstas no han tenido ese problema porque quienes se dedicaban desde antes a la labor de repartición de bienes simplemente se dieron de alta en alguna de las plataformas digitales. Sin embargo, muchos de los que trabajaban como repartidores antes de la era de las plataformas digitales contaban con los derechos laborales de una relación de subordinación y cambiar a repartir en plataformas digitales implicó la pérdida de esos derechos.

Las plataformas de reparto han enfrentado más regulaciones por parte de los gobiernos de las ciudades por la cuestión de la movilidad, como directrices sobre la seguridad de los repartidores, pero el tema laboral ha tardado más en ser tomado en cuenta por los actores estatales. También -en algunos lugares- los repartidores han empezado a pagar impuestos pero sin acceder a derechos laborales. Si bien hay iniciativas de ley en diferentes países, así como fallos judiciales favorables a los repartidores, aun no se protege a los repartidores como trabajadores en relación de dependencia. Asimismo, las plataformas siguen invirtiendo recursos para evitar la regulación, como se vio en Estados Unidos con la inversión que hicieron -en noviembre de 2020- a favor de la campaña para aprobar la propuesta 22 en California, que designa como trabajadores independientes a los trabajadores de plataformas digitales. La propuesta 22 fue declarada inconstitucional en agosto de 2021 pero el hecho de que se sometiera a voto popular y ganara, da cuenta del gran poder de las plataformas digitales para defender sus intereses, que implican evitar la regulación a toda costa.

La acción colectiva de los trabajadores en busca de derechos laborales sigue siendo minoritaria, si se toma en cuenta la gran cantidad de trabajadores que hay en las plataformas[40]. La alta rotación laboral y el no percibir a las plataformas como un empleador, son motivos de fuerza para la poca propensión a la organización política de los trabajadores. Asimismo, entre los repartidores politizados, la amenaza de despido por organizarse aparece como un factor que inhibe la protesta.

El poder económico de las plataformas, la buena imagen que tienen hacia el público y la válvula de escape que significan por dar una opción de ingresos a una gran cantidad de personas,

[40] No hay una cifra del número de repartidores de plataformas digitales que existe en la Ciudad de México o en Buenos Aires pero el gobierno de Nueva York calcula que en esa ciudad el número de trabajadores de plataformas digitales -choferes de transporte de pasajeros y repartidores- ronda los 80 mil trabajadores. La Ciudad de México, con una población similar a Nueva York, es muy posible que tenga un número cercano o mayor a este y la ciudad de Buenos Aires debe tener una cantidad menor pero no muy alejada. De cualquier forma, los repartidores involucrados en la acción colectiva no se cuentan por miles. https://www.nytimes.com/2021/09/23/nyregion/nyc-food-delivery-workers.html fecha de consulta de septiembre de 2021.

son factores que por el momento se imponen sobre un colectivo de trabajadores poco politizado y que cuenta con pocos recursos para movilizar, dado que ni siquiera son reconocidos como trabajadores sujetos de derechos. Esto lleva a destacar que es el Estado el actor que debe equilibrar la situación entre estos dos actores con poder desigual mediante el reconocimiento de la relación laboral y el otorgamiento de derechos.

Para la presente investigación se utilizó el enfoque de recursos de poder que describe los diferentes recursos con que cuentan los trabajadores para luchar por sus derechos. Este enfoque resultó apropiado en la medida en que permitió distinguir las fortalezas y debilidades del colectivo de repartidores. Entre las debilidades se identificó el poco poder estructural ya que los repartidores de plataformas digitales son fácilmente reemplazables y -como se vio- las plataformas organizan el algoritmo de forma que entren y salgan repartidores de la plataforma constantemente. Es decir, el algoritmo da trabajo constante a los trabajadores que recién entran y después de unos meses en el trabajo les deja de enviar pedidos de manera que se desanimen y dejen la plataforma. Esta parece ser una estrategia para tener trabajadores siempre nuevos y motivados y para que los repartidores no generen arraigo en el trabajo. Sin embargo, el poco poder estructural puede ser parcialmente compensado con el poder de asociación, entendido como la capacidad de los trabajadores para organizarse y generar alianzas y protestas. El poder de asociación resultó dar cierta fortaleza a los trabajadores porque en ambos contextos de indagación se observó que establecieron alianzas con actores estatales o con otros actores -como abogados laborales- para apoyar a repartidores accidentados o desactivados arbitrariamente por la plataforma, así como para emprender acciones legales en busca del reconocimiento de sus derechos. Sin embargo, el poder de asociación no es del todo fuerte porque los sindicatos no han sido aliados importantes para los repartidores ni los partidos políticos de izquierda.

En cuanto al poder social, se observó aun una gran dificultad para contravenir la narrativa de las plataformas -que los designa como trabajadores independientes- por parte de los repartidores organizados, ya que la mayoría de los repartidores y el público en general siguen siendo poco conscientes de que los repartidores en los hechos son trabajadores en una relación de

dependencia sujetos a seguir directrices y padecer castigos por parte de las plataformas. A pesar de ello, los repartidores han logrado visibilizar su problemática en programas de radio y televisión que han hecho reportajes sobre su situación, así como foros académicos en los que se habla de la falta de derechos que priva entre los trabajadores de plataformas digitales.

Por otro lado, el enfoque de variedades de capitalismo -también presentado como parte del aparato teórico de la investigación- resultó de gran utilidad porque permitió comprender la manera en que las diferencias en las coaliciones sociales dominantes se reflejan en el problema estudiado. En particular, el hecho de que el mayor poder con que cuentan trabajadores y sindicatos en Argentina respecto a México ayuda a entender la diferente cultura de derechos laborales y por lo tanto la mayor propensión hacia la acción colectiva en Argentina, país en el que la precariedad laboral es menos tolerada que en México.

La hipótesis propuesta en el presente estudio sostuvo que en Argentina habría presión "desde abajo" para reconocer la relación laboral y otorgar derechos laborales a los repartidores de plataformas digitales. Esto debido a la cultura de derechos laborales que hay en Argentina que supuso que haría que los trabajadores se organizaran y crearan grupos movilizados que lograrían establecer alianzas con sindicatos y presionarían de manera fuerte al gobierno mediante protestas y presencia en la opinión pública. Respecto a México, la escasa cultura de derechos laborales y la existencia de un sindicalismo poco independiente, ocasionaría poca organización entre los trabajadores pero se propuso una presión "desde arriba", para regular el trabajo, por la disposición del gobierno federal y capitalino a proteger el empleo y dotarlo de derechos laborales.

Para probar las hipótesis arriba mencionadas se emprendió el presente estudio. Se eligió una estrategia denominada *"most similar"* en la que se trató de identificar las diferencias entre dos casos que presentan muchas similitudes. Asimismo, se empleó una metodología de rastreo de procesos para dar cuenta de la manera en que las variables seleccionadas incidían en la variable dependiente que se buscó explicar. La principal diferencia identificada a un inicio de la

investigación fue la diferente cultura de derechos laborales entre Argentina y México debida a la existencia de un sindicalismo más fuerte e independiente en aquel país que en este. Esta diferencia se confirmó en la investigación ya que se identificaron diferentes grupos de repartidores en Argentina, el surgimiento temprano de la acción colectiva de los repartidores en ese país, la existencia de la Asamblea Nacional de Trabajadores de Reparto y una presencia más fuerte del tema en la opinión pública en Argentina que en México. Por lo tanto, la parte de la hipótesis que sugirió mayor presión "desde abajo" en Argentina que en México se confirma con base en el mayor activismo de los repartidores en Argentina. Sin embargo, el vínculo entre la presión que ejercen los trabajadores y la acción de los actores estatales para proteger el trabajo parece poco sólido porque la acción colectiva no ha llevado a que los legisladores argentinos promuevan leyes para proteger el trabajo. Esto obedece a que los sindicatos no han tomado la causa como suya y parece que la orientación ideológica del gobierno de Alberto Fernández ha sido un factor más decisivo, ya que su entrada al gobierno en 2019 implicó la creación del anteproyecto de Estatuto Especial del Ministerio del Trabajo, lo cual significa una señal positiva que en el anterior gobierno de Mauricio Macri no se presentó. Sin embargo, la acción colectiva de los repartidores no parece estar siendo un factor de presión lo suficientemente fuerte.

Por otro lado, la parte de la hipótesis que planteó que en México habría presión "desde arriba" no parece estar pesando ya que las iniciativas para proteger el trabajo no se han discutido y el tema no aparece como prioritario para las autoridades laborales mexicanas. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 es un factor a tener en cuenta que puede afectar las acciones estatales para regular el trabajo en plataformas digitales.

Respecto a las limitaciones con que se topó el estudio, la principal fue la imposibilidad para el autor de viajar a Buenos Aires, Argentina a causa de la pandemia de COVID-19. Se tenía pensado realizar el viaje con la finalidad de entrevistar a los actores involucrados en el trabajo en plataformas digitales así como asistir a actos de protesta de los repartidores. Esto sin duda hubiera enriquecido la cantidad de información recopilada. A pesar de ello, se pudieron concretar entrevistas vía internet con los principales actores involucrados en el trabajo en plataformas

digitales por lo que la pandemia supuso una desventaja que se pudo remontar y no impidió conocer el punto de vista de los trabajadores y activistas argentinos. Otra limitación, que es inherente a todo estudio, es que el fenómeno estudiado sigue desarrollándose pero se tiene que hacer un corte temporal. Al momento de escribir estas líneas, el trabajo en plataformas digitales sigue sin otorgar los derechos laborales propios de un trabajo en relación de dependencia tanto en México como en Argentina.

Los gobiernos nacionales no han tomado acción en favor de los repartidores aun cuando se dicen aliados de los trabajadores y aun cuando han emprendido acciones favorables hacia otros colectivos de trabajadores[41]. En el caso argentino, esta inacción es explicada por divisiones y desacuerdos al interior del bloque gobernante, que los lleva a no estar completamente de acuerdo en la mejor forma de proteger el trabajo en plataformas digitales y en cierta medida a causa de la pandemia de COVID-19. En el caso mexicano, la aprobación de ley sobre teletrabajo parece enviar una buena señal respecto al trabajo en plataformas digitales pero éste último no aparece aun en el debate público como un tema que se vislumbre debatir pronto y de hecho es un tema del que prácticamente no se habla en México.

Por otro lado, si bien en Argentina existe cierto recelo hacia los sindicatos por considerar que no representan verdaderamente a los trabajadores y que no son democráticos, esta visión negativa no se traduce en un prejuicio hacia la organización política para luchar por derechos laborales. Además, entre algunos trabajadores existe la conciencia de que se puede formar un sindicato verdaderamente democrático.

En Argentina la iniciativa de APP, que plantea ser un sindicato, enfrenta críticas porque sus integrantes no se manifiestan en las calles o por pretender representar a trabajadores de

[41] En junio de 2021 el gobierno de la Provincia de Buenos Aires aplicó multas por 40 millones de pesos a las plataformas Rappi, Glovo y Pedidos Ya porque tras realizar una inspección encontró que los trabajadores no estaban registrados ante las autoridades laborales y por lo tanto no estaban gozando de los derechos laborales que les corresponden. Las autoridades laborales entienden el trabajo de los repartidores como un trabajo en relación de dependencia y esta fue la primera vez que en Argentina se inspecciona y multa a las plataformas digitales de reparto. "Multas contra la Precarización" https://www.pagina12.com.ar/350202-multas-contra-la-precarizacion fecha de consulta 27 de agosto de 2021.

reparto y choferes por igual, pero no por ser un sindicato en sí mismo. Además, en Argentina se da una división entre los trabajadores politizados que militan en los partidos de izquierda y aquellos que no militan en ningún partido. Los que militan en partidos tienen una ideología y lógicas de acción ya establecidas que no siempre concuerdan con la forma en que ven las cosas aquellos repartidores que no se adhieren a una ideología específica como la de los partidos de izquierda. A pesar de esta diversidad, los repartidores de Argentina discuten en la Asamblea Nacional de Trabajadores de Reparto donde coordinan demandas y acciones y a la misma asisten repartidores de todo tipo.

La situación de la acción colectiva es diferente en México, donde una baja cultura de derechos laborales y la conformidad con el trabajo en plataformas, han hecho que el reclamo laboral apenas sea enunciado y el principal grupo de repartidores se enfoca más en el tema de la seguridad vial que en el tema laboral propiamente dicho, aun cuando menciona este último en sus pronunciamientos. La identidad colectiva de los repartidores mexicanos se vincula más hacia su carácter de ciclistas o motociclistas -con la vulnerabilidad que esto implica- que a la de trabajadores precarizados. En cambio, en Argentina la identidad de los repartidores se vincula directamente al ser trabajadores precarizados y la acción política se orienta al reclamo contra la precariedad.

En México el prejuicio hacia los sindicatos es más fuerte que en Argentina y a diferencia de este país, en México dicho prejuicio lleva a la desconfianza hacia cualquier tipo de organización para luchar por derechos porque se concibe a la acción política como una forma en que algunos se pueden aprovechar del colectivo de repartidores para obtener privilegios. Esto se puede ver en la reticencia de Ni Un Repartidor Menos a formar un sindicato, sin considerar la opción de formar un sindicato democrático así como en los constantes ataques de que son objeto sus miembros por otros repartidores porque se cree que sus actividades tienen un fin diferente al de su bienestar.

El agravio de la precariedad laboral no es percibido con la misma intensidad en México que en Argentina. Mientras en este país la acción colectiva surgió ante los agravios meramente laborales, ya mencionados, de haber sido despedidos y de no contar con autonomía como trabajadores, en México el agravio que da origen a NURM es la desprotección ante la inseguridad vial que, sin embargo, es solo una las múltiples desventajas de no tener un trabajo con derechos laborales.

En este punto la cultura de derechos laborales de Argentina marca la diferencia con México. En Argentina el enmarcamiento del problema entre grupos como ATR y APP lo ve meramente como un problema laboral. En México el reclamo laboral no es algo a lo que los miembros de Ni Un Repartidor Menos llegaron por sí mismos sino que fue algo que se dio a partir de su contacto con la asociación civil Nosotrxs. Asimismo, la demanda que entablaron hacia Uber Eats por despido injustificado, tampoco fue una acción que tomaran por su cuenta, sino que provino del abogado que los buscó y se los propuso.

El papel de los sindicatos en ambos casos aparece entre negativo y ausente lo cual no hace más que confirmar la aversión hacia los mismos que tienen los repartidores. En Argentina, el sindicato ASIMM no fue un aliado solidario para los repartidores y más de un trabajador entrevistado para el presente estudio mencionó a ese sindicato como un ejemplo de lo que no quieren ser. En México, los entrevistados mencionaron a los sindicatos como actores que en algún punto buscaron beneficiarse de ellos sin ofrecer algún apoyo, pero principalmente como actores lejanos que no se han interesado por su situación.

Otro factor importante es que el trabajo en plataformas digitales, al estar presente en muchos países, ha generado contacto y solidaridad entre grupos de repartidores de diferentes latitudes. Para el presente estudio se atestiguaron reuniones virtuales por Zoom entre grupos de repartidores de plataformas digitales de diferentes países de Latinoamérica, Estados Unidos, Europa y Asia. En las mismas se han coordinado los paros internacionales, se comentan accidentes de repartidores, iniciativas de ley sobre el trabajo y en general todo tipo de problemas

y acontecimientos relativos al trabajo en plataformas digitales. Este contacto tiene la utilidad de unificar las demandas y los reclamos, de poner a todos "en la misma página", aun cuando cada país tiene sus particularidades. Este grupo internacional aglutina grupos de repartidores cuyas intenciones en algunos casos son formar un sindicato y en otros una asociación civil.

Como se ha visto, el trabajo en plataformas digitales paga a destajo y no garantiza derechos o prestaciones típicos de una relación laboral, por lo que se organiza igual que muchas industrias caseras de la etapa anterior a la industrialización, con la única diferencia del factor tecnológico. Esta vieja precariedad se disfraza de innovación al designar a los trabajadores como emprendedores independientes por lo que, a pesar de su falta de novedad, la narrativa de las plataformas ha sido efectiva para que no se las designe como empleadoras. La efectividad de esta narrativa, sumada al descrédito de los sindicatos y la poca conciencia de ser trabajadores en una relación de dependencia respecto a las plataformas, significan retos a los movimientos de trabajadores de plataformas digitales. Actualmente, no se puede seguir pensando en las formas de organización sindical de mediados del siglo XX cuando vivimos en un contexto completamente diferente en que la tecnología es a la vez un factor de vigilancia y una herramienta de organización. Además, hoy en día los trabajadores precarizados y no precarizados enfrentan un contexto de deterioro ecológico global, de nuevos valores y fenómenos como la igualdad de género y la migración internacional, que exige que los movimientos de trabajadores construyan alianzas nuevas y defiendan valores comunes en cuestiones que les afectan como trabajadores pero también como personas que pueden ser mujeres o migrantes etc.

Por ello, respecto a futuras líneas de investigación pertinentes, los estudios laborales tienen que profundizar más en las implicaciones de la heterogeneidad de identidades de adscripción de los trabajadores para la organización y la acción colectiva y su vínculo con otros movimientos sociales. También sería interesante comparar la organización de los trabajadores de plataformas digitales con la organización de otros colectivos de trabajadores que tienen relaciones atípicas de empleo. Asimismo, son necesarias nuevas investigaciones sobre la

influencia de la tecnología, en especial la Inteligencia Artificial, en las relaciones laborales y las implicaciones que la automatización de decisiones gerenciales tienen para el trabajo.

Esto en la medida en que la plataforma digital funciona como una herramienta tecnológica que organiza el trabajo, disciplina, evalúa e incluso despide, se tiene que reflexionar sobre las implicaciones y retos que esto acarrea en lo referente a la regulación de las relaciones laborales, el derecho a la privacidad y la reputación digital de los trabajadores y la relación desigual de poder que se da entre quienes controlan la plataforma y quienes son controlados por la misma. El hecho de que muchas decisiones que afectan a los trabajadores sean tomadas mediante un algoritmo y sin intervención humana es algo a tomar en cuenta al reflexionar sobre el papel de la Inteligencia Artificial en los diferentes ámbitos en que está presente, incluido el tema que nos ocupa.

Es urgente la intervención de los estados nacionales para proteger a este ya no tan nuevo colectivo de trabajadores de plataformas digitales que enfrenta mercados laborales con cada vez menos opciones y derechos, mientras las plataformas digitales disputan una batalla encarnizada por acaparar mercados apostando a la precariedad laboral y el cobro de altas cuotas a los restaurantes como factores de viabilidad financiera.

La posibilidad de crear cooperativas de repartidores apoyadas y financiadas por asociaciones civiles y gobiernos aparece como una buena opción a mediano plazo para que esta herramienta tecnológica se convierta en algo que conlleve beneficios a consumidores y restaurantes pero de una manera justa con los repartidores. Actualmente hay una tendencia global a reconocerles algunos derechos incluso en países de tradición liberal.

Técnicamente la regulación no implica retos ya que los registros de los trabajadores están en la plataforma, además de que ya pagan impuestos, por lo que solo es cuestión de voluntad política para que se les reconozcan los derechos que les corresponden. Una vez reconocidos como trabajadores en una relación de subordinación, sin duda los grupos

organizados de trabajadores contarán con un respaldo institucional que les ayudará a mejorar su poder de asociación y así poder negociar con más fuerza ante las plataformas digitales.

Bibliografía

Alba, C., Bensusán, G., & Vega, G. (2021). *El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadores por plataformas digitales*, El Colegio de México, México.

Alemán, M. (2019), "Iniciativa que reforma diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y de las leyes del Impuesto Sobre la Renta, y Federal del Trabajo a cargo de la Diputada María Alemán Muñoz Castillo, del grupo parlamentario del PRI", *Cámara de Diputados LXIV Legislatura*, < http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV_leg/curricula.php?dipt=364>, fecha de consulta 20 de agosto de 2019.

Abdelnour, S., y Bernard, S. (2019). Communauté professionnelle et destin commun: Les resorts contrastés de la mobilisation collective des chauffeurs de VTC. *Terrains et Travaux* 1(34): 91-114. https://doi.org/10.3917/tt.034.0091

Anway, M., y Graham, M. (2020). Hidden transcripts of the gig economy: labour agency and the new art of resistance among African gig workers. *Economy and Space*, 52(7) 1269-1291. https://doi.org/10.1177/0308518X19894584

Arias, C., Menéndez, D., y Haidar, J. (2021). Collective organization in platform companies in Argentina: between labour union traditions and adaptive strategies, en J. Haidar y M. Keune, *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Edward Elgar.

Azpiazu, D., et al. (2010). *La industria y e sindicalismo de base en la Argentina*, Cara o Ceca-Atuel, Buenos Aires.

Azuara, O., González, S. y Keller, L. (2019). *¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina? Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México,* BID. Nota técnica No. IDB-TN-1779, https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Quiénes_son_los_conductores_que_utilizan_las_plataformas_de_transporte_en_América_Latina_Perfil_de_los_conductores_de_Uber_en_Brasil_Chile_Colombia_y_México.pdf.

Basualdo, V. (2016). "Tercerización laboral en Argentina y América Latina: debates y desafíos para una agenda de investigación", *Épocas Revista de Ciencias Sociales y Crítica Cultural*, Recurso electrónico: http://revistaepocas.com.ar/tercerizacion-laboral-en-argentina-y-america-latina-debates-y-desafios-para-una-agenda-de-investigacion/#_ftn1,

Beach, D., y Pedersen, R. (2-5 de septiembre de 2010). Observing causal mechanisms with process-tracing methods -the benefits of using a 'mechanism' understanding causality, Ponencia presentada en la Reunión Anual de la Asociación Americana de Ciencia Política, Washington D.C. EEUU.

Benavides, M. y Gómez-Restrepo, C. (2005), Métodos de investigación cualitativa: triangulación, *Revista Colombiana de Psiquiatría,* 34 (1).

Bensusán, G. (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.* 16 (131).

_____ (2019). Trade Unions and Politics in Latin América, Oxford Research Encyclopedia of Politics https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1657

_____ (2020). *Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México*, serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 20-00124 (LC/TS.2020/28), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Bensusán, G. y Cook, M. (2015). State-Corporatist Legacies and Divergent Paths: Argentina and Mexico, en T. Caraway, M. Cook, S. Crowley, (Eds.), *Working through the past. Labor and Authoritarian Legacies in Comparative Perspective*. https://doi.org/10.7591/9780801455483

Bensusán, G. y Subiñas, M. (2014). Representación e intermediación en el ámbito del trabajo: actores, recursos y estrategias, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 59 (220).

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., Silberman, M. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, OIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf.

Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*, Sage Publications.

_____ (2000) *The Brave New World of Work*, Cambridge: Polity Press.

Bizberg, I. (2019). *Diversity of Capitalisms in Latin América*, Palgrave Mc Millan.

Borelli, S. (2019) Italia, en Daugareilh, I., Degryse, C., Pochet, P. (Eds.) *The platform economy and social law, Key issues in comparative perspective*. ETUI.

Borghi, P., Murgia, A., Mondon-Navazo, M., y Mezihorak, P. (2021). Mind the gap between discourses and practices: Platform workers' representation in France and Italy, *European Journal of Industrial Relations,* 1-19 https://doi:o0.17.7/07959680121104268.

Bray, M., y Underhill, E. (2009) Industry differences in the neoliberal transformation of Australian industrial relations. *Industry Relations Journal*, 40, 372-392.

Campbell H, The Rideshare Guy. A blog and Podcast for Rideshare Drivers, https://therideshareguy.com/about-the-rideshare-guy/. Consultado en Julio de 2019.

Cavallini, G. (2018). The classification of Crowdwork and Work by Platforms: Alternatives and implications en E. Ales, Y. Curzi, T. Fabbri, O. Rymkevich, I. Senatori, G. Solinas (Eds.) *Working in Digital and Smart Organizations. Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations,* Palgrave Macmillan.

Chen, Y. (2018). Thrown under the bus and outrunning it! The logic of Didi and taxi driver's labour and activism in the on-demand economy, *News media and society,* 20 (8), 2691-2711. https://doi.org/10.1177/1461444817729149

Collier, D, (2011). Understanding Process Tracing, *Political Science and Politics*, 44 (4) https//:doi:10.1017/S1049096511001429.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2019) El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, No 20 (LC/TS.2019/31).

Countouris, N. (2019), Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work, OIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/documents/publication/wcms_677999.pdf.

Culpepper, P. y Thelen, K. (2019). Are We All Amazon Primed? Consumers and the Politics of Platform Power, *Comparative Political Studies*, 1-31. https://doi.org/10.1177/0010414019852687

Degryse, C. (2019). Disrupción tecnológica, ¿abandono social? *El trimestre Económico,* LXXXVI 4(344), 1115-1147. https://doi.org/10.20430/ete.v86i344.995

Del Bono, A. (2019). Trabajadores de Plataformas Digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Revista Cuestiones de Sociología*, 21, 1-30. https://doi.org/10.24215/23468904e083.

Domínguez, A. (2019). Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(29), 63-85. https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2019.29.13900

Escande-Varniol, M. (2018). The Legal Framework for Digital Platform Work: The French Experience, en D. Mc Kee, F. Makela, y T. Scassa (Eds.) *Law and the Sharing Economy*, *University of Ottawa Press*, 321-335. https://doi.org/10.2307/j.ctv5vdczv.14

Fairfield, T, (2015). *Private wealth and public revenue in Latin America business and tax policies*, Cambridge University Press.

Feix, N. (2020). México y la crisis de COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos. OIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf

Fócil, J. “Proyecto de decreto por el que se adiciona el Capítulo VIII, "De las Plataformas Digitales" al Título Sexto, relativo a los Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo. A cargo del Senador Juan Manuel Fócil Pérez del grupo parlamentario del PRD”. *Cámara de*

Senadores, LXIV Legislatura. https://infosen.senado.gob.mx/infosen64/index.php?c=Legislatura64&a=iniciativas. Fecha de consulta 22 de abril de 2021.

Franzoni, J. y Sánchez-Ancochea, D. (2014) The Double Challenge of Market and Social Incorporation: Progress and Bottlenecks in Latin América. *Development Policy Review*, 32(3) 275-298.

Goldin, A. (2020). Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Haidar, J., Menéndez, D., y Arias, C. (2020). De la app a la APP. La gestión algorítmica y los procesos de organización y lucha de los trabajadores de reparto, en H. García y L. Caparrós (Eds.) *El trabajo en la economía de plataformas*, EDIAR.

Haidar, J. (2020). *La Configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multimétodo.* IIGG-UBA. http://iigg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/22/2020/10/IC-HAIDAR-WEB-241020.pdf

Howell, C, (2016). Regulating class in the neoliberal era: the role of the state in the restructuring of work and employment relations, *Work, Employment and Society,* 30(4) 573-584.

Hyman, R. (2015). Tres hipótesis sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa, *Revista Internacional del Trabajo*, 134 (1) 5-15.

Jasper, J. (1998). The Emotions of Protest: Affective and Reactive Emotions in and around Social Movements. *Sociological Forum,* 13, 397-424. https://link.springer.com/article/10.1023/A:1022175308081

Juárez, L. (2006). Desvalorización del trabajo y crisis del sindicalismo, en J. González y A. Gutiérrez (Eds.) *El sindicalismo en México. Historia, crisis y perspectivas*, Plaza y Valdés.

Kay, T. (2015) New challenges, new alliances: union politicization in a post-NAFTA era, *Labor History,* 56(3), 246-269. https://doi.org/10.1080/0023656X.2015.1042760

Lanier, J. (2013), *¿Quién controla el futuro?*, Debate.

Lozano, L. y Reilly, K. (2019). Decent Work for Ride Hailing Workers in the Platform Economy in Cali, Colombia, en G. Granero (Ed.) *Urban Transportation in the Sharing Economy Era*, CIPPEC, https://www.academia.edu/43474029/Decent_Work_for_Ride_Hailing_Workers_in_the_Platform_Economy_in_Cali_Colombia

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). Economía de Plataformas y Empleo. ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? CIPPEC-BID-OIT.

Martínez, G. (2020). Las elites se movilizan para combatir la inseguridad. Estructura de apoyo y litigio estratégico en la regulación del cannabis. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, LXV, 239, 263-289. http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.239.71151

Mason, L. (2019). Reino Unido en Daugareilh, I., Degryse, C., Pochet, P. (Eds.) *The platform economy and social law, Key issues in comparative perspective*. ETUI.

McAdam, D. (1999). Oportunidades políticas: Orígenes terminológicos, problemas actuales y futuras líneas de investigación en McAdam, Doug, John D. McCarthy y Mayer N. Zald (Eds.) *Movimientos sociales: perspectivas comparadas: oportunidades políticas, estructuras de movilización y marcos interpretativos culturales ,* Istmo.

Melucci, A. (1995). The Process of Collective Identity en H. Johnston y B. Klandermans (Eds.) *Social Movements and Culture*, University of Minnesota Press.

Möhlmann, M., Zalmanson, L,. (10-13 de diciembre de 2017). *Hands on the Wheel: Navigating Algorithmic Managment and Uber Driver's Autonomy, Proccedings,* Conferencia Internacional de Sistemas Informáticos, (ICIS, 2017), Seúl, Corea del Sur.

Mythen, G. (2005). *Employment, individualization and insecurity: rethinking the risk society perspective*, https://journals-sagepub-com.access.flacso.edu.mx/doi/pdf/10.1111/j.1467-954X.2005.00506.x.

Murray, G., Lévesque, C., Morgan, G. y Roby, N. (2020). Disruption and re-regulation in work and employment: from organizational to institutional experimentation, ETUI, 26 (2) 135-156, https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1024258920919346.

Ottaviano, J., O'Farrell, J. y Maito, M. (2019). Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas, *Fundación Friederich Ebert Argentina*, 49. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/15913.pdf.

Padilla, J. "Proyecto de decreto que adiciona la Ley Federal del Trabajo. A cargo del Senador Joel Padilla Peña del Grupo Parlamentario del PT." *Cámara de Senadores LXIV Legislatura*. Disponible en https://infosen.senado.gob.mx/infosen64/index.php?c=Legislatura64&a=iniciativas. Fecha de consulta 7 de marzo de 2020.

Polletta, F. y Jasper, J. (2001) "Collective Identity and Social Movements." *Annual Review of Sociology* 27, 283-305.

Przeworski, A. y Teune, H. (1971). *The Logic of Comparative Social Inquiry*, Wiley Interscience.

Retamozo, M. (2006). Los "piqueteros": trabajo, subjetividad y acción colectiva en el movimiento de los desocupados en Argentina, *América Latina Hoy*, 42, 109-128. https://doi.org/10.14201/alh.2460.

Rodriguez-Piñero Royo. (2019). España, en Daugareilh, I., Degryse, C., Pochet, P. (Eds.) *The platform economy and social law, Key issues in comparative perspective*. ETUI.

Rogaly, B. (2009) Spaces of work and everyday Life: Labour geographies and the agency of unorganised temporary migrant workers. *Geography Compass* 3 (6), 1975–1987. https://doi.org/10.1111/j.1749-8198.2009.00290.x

Sadowski, J. (2019), When data is capital: Datafication, accumulation and extration, *Big Data and Society*, https://doi.org/10.1177/2053951718820549

Schmalz, S. y Dorë, K. (2013). The Power Resources Approach, Fundación Friederich Ebert. https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=32816&token=ce072af9d0b7670be9047b640338abd717f87033

Simms, M. et al. (2018) Organizing Yong Workers Under Precarious Conditions: What Hinders or Facilitates Union Succes, *Work and Occupations*, vol 45 (4) 420-450. https://doi.org/10.1177/0730888418785947

Snow, D., Burke E., Steven K., Worden, S. y Benford, R. (1986). Frame Alignment Processes, Micromobilization, and Movement Participation. *American Sociological Review* 51, 464-481.

Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de Plataformas*, Caja Negra Editora.

Stanford, J. (2017). The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives, *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 382-401.https://doi.org/10.1177/1035304617724303.

Sundararajan, A. (2017). *The collaborative economy: socioeconomic, regulatory and policy issues,* Policy Department: Economic and Scientific Policy, PE.595-360,.http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595360/IPOL_IDA(2017)595360_EN.pdf

Tavera, L. (2020). El enfoque de la movilización legal en el estudio de los movimientos sociales, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 239, 223-232. http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.239.75457

Vallas, S. (2019). Platform Capitalism: What's at Stake for Workers? *New Labour Forum*, 28(1) 48-59. https://doi.org/10.1177/1095796018817059

Vandaele, K. (2018). Will trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe, ETUI, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3198546

Vandaele, L., Piasna, A. y Drohokoupil, J. (2019). Algorithm breakers are not a different species: attitudes towards trade unions of Deliver orders in Belgium, ETUI. https://www.etui.org/sites/default/files/ez_import/WP-2019-06-web.pdf

Von Bülow, M. (2009) Networks of trade protest in the Americas: Toward a new labour internationalism? *Latin American Politics and Society*, 51(2), 1-28. https://doi.org/10.1111/j.1548-2456.2009.00046.x

Wright, E.O. (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. *American Journal of Sociology,* 105(4) 957-1002. https://www.ssc.wisc.edu/~wright/Published%20writing/Worker-power.pdf

_____. (2015). *Understanding Class*, Verso.

Zwick, A. (2017). Welcome to the Gig Economy: neoliberal industrial relations and the case of Uber, *GeoJournal,* 78(4). https://doi.org/10.1007/s10708-017-9793-8

Zepeda, R. (2009). Disminución de la tasa de trabajadores sindicalizados en México durante el periodo neoliberal, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas*, 51(207) http://www.scielo.org.mx/pdf/rmcps/v51n207/v51n207a4.pdf.

Entrevistas realizadas por el autor para la investigación.

Entrevistas para el caso México.

Ávila, José Luis. NURM México. 19 de octubre 2020.
Cerdas, Daniel. Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo CDMX. 3 de diciembre 2020.
Escalante, Javier. Ex miembro de SIRA APPS. 28 de octubre 2020.
Fernández, Luis. Ex director de Nosotrxs. 9 de octubre 2020.
Gómez, Saúl. NURM México. 5 de abril 2020 y 11 de julio 2020.
González, Inés. Fundación Friederich Ebert. 10 de octubre 2020.
Guerrero, Sergio. Ex miembro de SIRA APPS. 27 de octubre 2020.
Jesús de Manuel. SIRA APPS. 20 de octubre 2020.
Kaori. NURM México. 15 de octubre 2020.
Mireles, René. Abogado NURM México. 10 de diciembre 2020
Morales, Alfonso. SIRA APPS. 28 de mayo 2020 y 16 de julio 2020.
Ruelas, Sergio. SIRA APPS. 22 de octubre 2020.
Tirado, Sabino. SIRA APPS. 21 de octubre 2020.
Viriz, Paola. NURM México. 20 de julio 2020

Entrevistas para el caso Argentina.

Aaron. Jóvenes Trabajadores Precarizados. 2 de diciembre 2020.

Basualdo, Victoria. Investigadora de temas laborales en FLACSO Argentina. 24 de septiembre 2020.
Goldín, Adrían. Investigador y abogado laboralista. Universidad de San Andrés. 28 de agosto 2020.
Haidar, Julieta. Investigadora argentina de temas laborales, estudiosa del trabajo en plataformas. Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA, CONICET-UMET). 31 de julio 2020.
Lucas. ATR. 7 de agosto 2020
Luna. NURM Argentina. 5 de agosto 2020.
Marinaro, Paolo. Investigador de temas laborales y trabajo en plataformas. Universidad de Pensilvania. 11 de agosto 2020.
Martínez, Maximiliano. ATR. 27 de julio 2020.
Néstor. NURM Argentina. 3 de agosto 2020.
Oliverio, Julio. APP. 27 de julio 2020.
Ottaviano, Manuel. Abogado laboralista. APP. 30 de julio 2020.
Rojas, Roger. APP. 27 de julio 2020.
Topet, Pablo. Abogado laboralista. Asesor del Ministerio del Trabajo. 4 de diciembre 2020.
Tribuzio, José. Abogado. APP. 20 de julio 2020.

Anexos

Cuadro comparativo de plataformas digitales México.

Aspectos	Uber Eats	Rappi	Sin Delantal	Didi Food
Jornada, horarios y zonas de trabajo.	Se pueden conectar y desconectar al momento que deseen.	Se pueden conectar y desconectar al momento que deseen. Zonas limitadas según puntaje.	Se pueden conectar y desconectar al momento que deseen.	Se pueden conectar y desconectar al momento que deseen.
Tarifas básicas	No hay tarifa básica, la misma se determina en función de la distancia y la demanda que haya del restaurant. Entre $30 y $40 el pedido.	$28	$30. Moto mandan distancias más largas y pagan más que en bici.	$30
Información sobre el pedido	La aplicación no informa destino del viaje ni pago del mismo.	La aplicación informa destino y pago del viaje.	La aplicación informa zona aproximada de entrega pero no pago del viaje.	La aplicación informa destino del viaje pero no pago del mismo.

Cuadro comparativo de plataformas digitales México.

Aspectos	Uber Eats	Rappi	Sin Delantal	Didi Food
Adicionales por tiempo (hora de conexión o de espera)	No	No	No	No
Adicionales por distancia recorrida (en kms)	Sí pero no es claro. A veces aumenta la paga por mayor distancia recorrida a veces no.	Variable	No	Variable
BonificacionesPremios			Ninguno	Si completan 5 viajes en 5 horas les aseguran $400 de ganancia si ese con ese número de pedidos no los alcanzaron.

Cuadro comparativo de plataformas digitales México.

Aspectos	Uber Eats	Rappi	Sin Delantal	Didi Food
Rankings	Niveles: verde, oro, platino y diamante. Además tener "la copa" asegura mayor cantidad de pedidos. Para tenerla hay que tener entre 98 y 100% de calificación.	Sistema de puntos con base a evaluaciones	No hay sistema de ranking.	
Sanciones		Desconecta 1 hora 30 minutos por rechazar.	Desconecta 45 min después de cancelar dos pedidos.	
Soporte	Chat o llamada a la aplicación.	Chat o llamada a la aplicación.	Chat o llamada a la aplicación.	Chat o llamada a la aplicación.
Seguro de accidentes	AXA (solo cubre si el repartidor lleva pedido)	GNP (solo cubre si el repartidor lleva pedido)	Uno que cubre hasta 30 minutos después de desconectar la aplicación.	Click Seguros por $600 iniciales y $15 semanales.

Cuadro comparativo de plataformas digitales Argentina.

	PedidosYa	Rappi	Glovo	Uber Eats
Jornada, horarios y zonas de trabajo.	Repartidores eligen franjas horarias y zonas, cuando la plataforma los habilita según puntuaciones	Habilita o inhabilita zonas según puntuaciones.	Repartidores eligen franjas horarias cuando la plataforma los habilita según puntuaciones.	Repartidores eligen horas y lugares de trabajo.
Tarifas básicas	Diferenciado según bicicleta o moto. Tarifa básica para moto $55 ($15 por concepto de publicidad $40 por logística). Desdoblado: Punto de retiro ($30) y punto de entrega ($25)	Variable entre $40 y $50 promedio.	Tarifa básica $42 por pedido completado. Con el mismo punto de retiro el segundo pedido se paga $21.	Tarifa básica $42 por pedido completado. Desdoblado: Retiro ($24.50) y entrega ($17.50)

	PedidosYa	Rappi	Glovo	Uber Eats
Información sobre el pedido	La aplicación informa dirección de entrega no valor del viaje.	La aplicación informa dirección de entrega y valor del viaje.	La aplicación informa dirección de entrega y valor del viaje.	La aplicación no informa punto de entrega.
Adicionales por tiempo (hora de conexión o de espera)	Por hora de conexión $15 para moto y $9 para bicicleta	Variable	A partir de 5 minutos de espera $2 el minuto (cubre hasta 45 minutos, después de ese tiempo el repartidor debe reclamar el pago extra por e-mail).	No. La entrega en los comercios casi no tiene espera.
Adicionales por distancia recorrida (en kms)	Según puesto en el ranking (para moto entre $22 y $5 de puestos 1 a 3) Por objetivos.	Variable.	$13 por km (desde que el repartidor acepta el pedido y se dirige al punto de retiro hasta punto de entrega).	$10 por km (desde punto de retiro a punto de entrega).

	PedidosYa	Rappi	Glovo	Uber Eats
Bonificaciones. Premios	Adicional por ranking (entre $10 y $5 de puestos 1 a 3) Por objetivos.	Por objetivos.	Multiplicadores según demanda y condiciones climáticas. (Por ej. Un día de lluvia pago por todo concepto se paga un 50% extra, la aplicación tiene que activar el "bono de lluvia"	Multiplicadores según zonas y horarios por nivel de demanda).
Rankings	1 a 6	1 a 5 estrellas.	Hasta 100 puntos	Según tasa de satisfacción (de 0 a 250 puntos) Cuatro niveles. "Uber Pro": Verde, Oro, Platino, Diamante.

	PedidosYa	Rappi	Glovo	Uber Eats
Sanciones	La aplicación puede bajar puntos, pausar al repartidor por 30 minutos (no se le asignan pedidos)	La aplicación puede bajar puntos, inhabilitar al repartidor por tiempo indefinido.	La aplicación puede bajar puntos, cancelar la hora del repartidor.	La aplicación puede bajar puntos, inhabilitar al repartidor.
Soporte	Por chat de la aplicación y mail	Por chat de la aplicación	Por chat de la aplicación y mail	A partir del segundo nivel del ranking (oro) el repartidor accede a un chat.

	PedidosYa	Rappi	Glovo	Uber Eats
Seguro de accidentes personales	Me cubro.com. La aplicación cobra al repartidor por día ($20 aprox.)	Mapfre	Chubb (accidentes personales) y Zurich (mercancías transportadas)	SURA.

Fuente: Haidar, 2020

Cuadro de acontecimientos de plataformas digitales en México y Argentina

Año	México	Argentina
2013	Uber inicia operaciones.	
2015	Acuerdo entre Uber, Cabify y el gobierno de la CDMX por el cual las plataformas darían 1.5% de cada viaje al gobierno para un fondo de movilidad.	
2016	Febrero: inicia operaciones Rappi. Octubre: inicia operaciones Uber Eats.	Inicia operaciones Uber
2018	27 de Noviembre: Muere José Manuel Matías Flores repartidor de Rappi atropellado en CDMX. Eso será el origen de NURM México.	Enero: inicia operaciones Glovo. Febrero: inicia operaciones Rappi. Octubre: Protesta de repartidores contra el cambio del algoritmo de Rappi. Origen de Asociación dePersonal de Plataformas (APP). Rappi despide a los líderes de la movilización. Noviembre: Uber Eats comienza a operar en Argentina en la ciudad de Mendoza, un año después entra a Buenos Aires.

Cuadro de acontecimientos de plataformas digitales en México y Argentina

Año	México	Argentina
2019	27 de Noviembre: Rodada de NURM México del Angel de la Independencia a Periférico y Eje 5 sur San Antonio donde un año antes había muerto atropellado José Manuel Matías Flores. Nosotxs ayudó a la organización. Entre los reclamos estaban mayor seguridad vial y mejoramiento de las condiciones laborales.	25 de Febrero: Pedidos Ya despide 450 trabajadores que estaban en relación de dependencia. Origen de la Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR). 20 de Marzo: La Justicia argentina ordena que Rappi reinstale a los repartidores de APP que fueron despedidos después de la marcha.

Cuadro de acontecimientos de plataformas digitales en México y Argentina

Año	México	Argentina
2020	Febrero: Reunión convocada por Nosotrxs con miembros de NURM y legisladoras (Patricia Mercado, Xóchitl Gálvez) representantes de la legisladora Citlali Hernández, de la secretaria del trabajo Luisa María Alcalde y del director del INEGI. También asistió la titular de PROFEDET y Mauricio Merino. 22 de Abril: Inicia operaciones Didi Food. 29 de Mayo: Segundo Paro Internacional de repartidores. De México participa NURM. 1 de Junio: Entra en vigor la ley por la cual los trabajadores de plataformas tienen que pagar IVA e ISR. 1 de Julio: Tercer Paro Internacional de repartidores. En México organizó NURM. 29 de Septiembre: Repartidores de Rappi se manifiestan afuera de las instalaciones de la plataforma en CDMX en reclamo a descuentos injustificados en los pagos, tiran el zaguán. No convocó ningún grupo. NURM México se deslindó de la	22 de Abril: Primer Paro internacional de repartidores. Participan: ATR y grupos de otros países, ninguno de México. 29 de Mayo: Segundo Paro Internacional de repartidores. En Argentina hubo marchas en 6 ciudades. En Buenos Aires se concentraron en el Obelisco y marcharon al Ministerio del Trabajo. De Argentina participa ATR y RedApps. 1 de Julio: Tercer Paro Internacional de repartidores. De Argentina participaron ATR, RedApps y NURM Argentina. 16 de Septiembre: Glovo anuncia cierre de operaciones en el país. 8 de Octubre: Cuarto Paro Internacional de repartidores. La fecha es para que coincida con el inicio de la votación de la propuesta 22 en EEUU. De Argentina participa ATR, NURM Argentina, DVT y JTP. 22 de Octubre: Uber Eats anuncia cierre de operaciones en el país.