

Retos de la organización laboral en el trabajo en plataformas digitales



**INGRID PICASSO CERDÀ · FRIDA ROMERO SUÁREZ · STEPHANIE
YATZIN GONZÁLEZ FLORES · ANA LAURA MAQUEDA SÁNCHEZ**



REFLEXIONES

1

Conferencia Interamericana de Seguridad Social

Zoé Robledo Aburto
Presidente

Alvaro Velarca Hernández
Secretario General

Dirección Ejecutiva de Proyectos e Investigación
Vanessa Stoehr Linowski

División de Proyectos
Miguel Ángel Ramírez Villela
Ingrid Picasso Cerdà
Stephanie Yatzin González Flores
Ana Laura Maqueda Sánchez

Jefatura de Comunicación
Fabiola Bautista Sierra · Jefa del Área de Comunicación
Sebastián Castellanos de Oteyza · Corrección de estilo
Janin Muñoz Mercado · Diseño y formación editorial

Este documento fue publicado por la Secretaría General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social. El documento no pasó por un proceso de dictamen por pares académicos. Su contenido es responsabilidad exclusiva de las personas autoras y no refleja necesariamente la posición de la CISS. Está permitida la reproducción total o parcial de su contenido sólo con mencionar la fuente. La elaboración del documento estuvo a cargo de Ingrid Picasso Cerdà, Frida Romero Suárez, Stephanie Yatzin González Flores y Ana Laura Maqueda Sánchez.

Retos de la organización laboral en el trabajo en plataformas digitales

INGRID PICASSO CERDÀ
FRIDA ROMERO SUÁREZ
STEPHANIE YATZIN GONZÁLEZ FLORES
ANA LAURA MAQUEDA SÁNCHEZ



AGRADECIMIENTOS

Agradecemos la colaboración de:

- Laura Monserrath Oropeza Ortega
- Stephanie Cabello Cano
- Deysi Shaden García Hernández

Agradecemos especialmente la participación de:

- Ale Almada
- Alfonso Morales
- Carolina Del Valle Hevia De Brandts
- Diana Tena Torres
- Maximiliano Andrés Martín
- Paola Ángel
- Sandra Milena Muñoz Cañas
- Saúl Gómez

Este cuaderno no hubiera sido posible sin sus invaluable aportaciones, experiencias, compromiso y solidaridad con las personas trabajadoras de reparto mediado por plataformas digitales.

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	10
2. MARCO CONCEPTUAL DEL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES	18
3. CASOS DE ESTUDIO	46
4. CONSIDERACIONES FINALES	112
5. BIBLIOGRAFÍA	124
6. ENTREVISTAS	134

1. INTRODUCCIÓN

El surgimiento en las últimas décadas de nuevos modelos de mercado de trabajo basados en medios digitales ha derivado en la necesidad de crear mecanismos institucionales que regulen y favorezcan la accesibilidad y la exigibilidad de los derechos laborales de las personas empleadas en estos sectores. Las plataformas digitales son un parteaguas en la consolidación y el auge de la economía digital porque transforman los sistemas de intercambio y establecen modelos de trabajo y relaciones laborales novedosos.

En la actualidad, el trabajo en plataformas digitales se promueve con la narrativa de autonomía, flexibilidad y autogestión en las labores a desempeñar; sin embargo, han emergido movilizaciones de personas trabajadoras en plataformas digitales (PTPD) que cuestionan su veracidad. A partir de este cuestionamiento se han analizado las condiciones laborales y los elementos que intervienen en la conformación de organizaciones laborales de PTPD que buscan mejorar sus condiciones de trabajo y que se les reconozca el vínculo de subordinación a la empresa y sus derechos laborales.

Esta investigación pretende identificar elementos que fortalezcan a las organizaciones laborales de PTPD en América Latina. Los puntos de partida son la definición y el análisis del sector de PTPD, y las características de sus organizaciones laborales en la región.

Dada la multiplicidad de tipologías que conforman al universo del trabajo mediante plataformas digitales, optamos por enfocarnos en las labores de distribución de productos, principalmente de alimentos, cuyas personas trabajadoras se denominan repartidoras o *delivery*. La selección se justifica por las situaciones de riesgo y precarización que enfrentan en la ejecución de su trabajo, por ejemplo:

- Que no se les reconoce como personas empleadas, se les llama "socios" o "colaboradores", denominaciones que omiten la relación laboral de dependencia a las empresas dueñas de las plataformas.
- Falta de derechos laborales fundamentales, como el derecho a días de descanso pagados y vacaciones, a servicios sanitarios y espacios para descanso, atención a la salud, retiro y pensión, licencia por enfermedad, licencia por maternidad y paternidad, aseguramiento contra riesgos laborales, derecho a la asociación y a la negociación colectiva.
- Las PTPD no cuentan con mecanismos para resolver conflictos con sus entidades empleadoras, como despidos injustificados, o ante castigos impuestos por las aplicaciones. La plataforma puede bloquear o borrar sus cuentas sin explicar el motivo.
- En caso de robo o descompostura del vehículo de reparto, la empresa no apoya su restitución o reparación. Cada persona es responsable de adquirir esas herramientas y en ocasiones hasta los uniformes de trabajo.
- Existe una exposición latente a sufrir robos y accidentes viales que pueden costarles la vida. En caso de fallecimiento, las empresas no toman ninguna responsabilidad con ellos ni con sus familiares.
- Su trabajo está regulado por algoritmos diseñados por las empresas, cuyos criterios no son públicos ni explicados en su totalidad a las PTPD. A través de un sistema de puntajes, el algoritmo asigna o quita trabajo, es decir, controla la posibilidad de obtener recursos económicos, sin que sea posible negociar o reclamar.
- Las PTPD no cuentan con la garantía de un salario estable y mucho menos de un salario mínimo. Las personas cuyo único empleo es el reparto pueden tener jornadas laborales de más de ocho horas al día, sin días de descanso, para obtener un ingreso equivalente al salario mínimo vigente.

- Las empresas no se han hecho cargo de fortalecer las medidas de sanitización y protección contra la COVID-19 y de absorber esos costos.
- La competencia ha incrementado y se han reducido los ingresos, porque más personas han recurrido a este empleo tras haber perdido su trabajo durante la pandemia.
- Las mujeres que trabajan como repartidoras experimentan mayores riesgos, como:
 - Exposición permanente al acoso callejero, más amenazador durante los turnos nocturnos.
 - Acoso laboral por parte de clientes y locatarios, pues sus datos personales no están protegidos y ellos tienen acceso a su información de contacto.
 - Al entregar pedidos, ha habido casos de exhibicionismo, secuestro, abuso sexual y violaciones por parte de clientes, vecinos y porteros.
 - Ante la omisión del derecho a guarderías, muchas llevan a sus hijas e hijos en el vehículo de reparto, lo que les expone a accidentes viales.
 - No tener asegurado el acceso a sanitarios, lo cual es mucho más grave cuando están menstruando.

Si bien algunas de las situaciones de precarización descritas no son exclusivas de las personas repartidoras y son ciertas para todas las personas trabajadoras de plataformas digitales, el hecho de que éstas tengan contacto físico directo con los clientes y las personas que laboran en los locales en los que recogen los pedidos, aunado a la necesidad de circular por la vía pública y convivir con más vehículos y transeúntes, resulta en una exposición a más riesgos de diversos tipos. En tiempos de pandemia por COVID-19, se incrementa la posibilidad de adquirir la enfermedad. Por estos motivos, destaca la tendencia a la autoorganización de este sector, en busca de mejorar sus condiciones laborales.

1.1 Metodología

El proceso de investigación se fundamenta en métodos de aproximación cualitativa, por medio de la revisión de material documental y hemerográfico y entrevistas realizadas por el equipo de la División Ejecutiva de Proyectos e Investigación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). Se utilizaron evidencias cuantitativas con el propósito de dimensionar la incidencia del empleo en plataformas digitales en América Latina. La aplicación de esta metodología responde a la selección estratégica de cuatro casos de estudio, elegidos por sus características organizacionales, de incidencia y contexto nacional para analizarlos y hacer recomendaciones que contemplen elementos organizativos diversos que puedan ser replicados en otros países. Los casos de estudio son:

1. Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR), Argentina. Se caracteriza por su arduo movimiento en redes sociales y la distribución de material impreso. Destaca su participación nacional e internacional en la búsqueda de los derechos de las y los repartidores.
2. Movimiento Nacional de Repartidores de las Plataformas Digitales (MNRPD)/Unión de Trabajadores de Plataformas (UNIDAPP), Colombia. Sobresale por su conformación y por su presencia en medios de comunicación y redes sociales, y por ser el primer sindicato de personas trabajadoras de plataformas digitales por medio de una aplicación.
3. Ni Un Repartidor Menos (#NiUnRepartidorMenos), México. Busca el reconocimiento de sus derechos como personas trabajadoras para que se fortalezcan las iniciativas locales y nacionales.
4. Sindicato Independiente de Repartidores por Aplicaciones (SIRA Apps), México. Se distingue por su tendencia hacia la sindicalización de las personas trabajadoras de reparto en México. Da diversidad a las perspectivas tratadas en la investigación.

En este sentido, en la CISS se buscó identificar los retos y las oportunidades para fortalecer a las organizaciones laborales de PTPD en América Latina, en específico en las aplicaciones digitales de entrega a domicilio de alimentos o *delivery*. Se detectaron problemas, respuestas y elementos comunes que caracterizan el funcionamiento de estas agrupaciones y se analizaron las condiciones que benefician o dificultan los procesos sociales e institucionales para el reconocimiento laboral, el establecimiento de derechos laborales básicos y la mejora general de sus condiciones de trabajo.

En el apartado que sigue se presenta un marco conceptual que expone y delimita las cuestiones básicas de la economía digital y el trabajo en plataformas digitales. Se muestra el impacto del auge de la economía digital, la cual, además de modificar la producción y distribución de servicios, ha generado modelos de trabajo que se han instaurado alrededor del mundo, y con ellos nuevas realidades y retos que las organizaciones laborales de trabajadores y trabajadoras de reparto se han dado a la tarea de hacer visibles. Para comprender el funcionamiento de estos nuevos mercados laborales, se definirán y describirán los tipos de plataformas digitales, y se ahondará en las que intermedian el trabajo.

Se desarrollarán los conceptos de organización laboral y sindicalismo, y se revisará su historia en América Latina, para mostrar su evolución y capacidad de adaptabilidad a nuevos entornos laborales. Se presentan también las condiciones y características de las estrategias que siguen las organizaciones de personas trabajadoras en plataformas en la actualidad.

En el tercer apartado se expondrán, por país, los antecedentes del sindicalismo y los datos de personas que trabajan mediante plataformas digitales. Después se detallará la historia, logros, alianzas, acciones, perspectiva de género, demandas y postura ante los problemas del trabajo de reparto de las organizaciones estudiadas. Por último, se formularán las conclusiones obtenidas.

Pese a las diferencias políticas, sociales o económicas, las organizaciones han desarrollado mecanismos de autodefensa ante el

abuso de las plataformas de reparto. Algunas luchan por la permanencia de la agrupación, mientras en otras resalta el propósito de consolidar su alcance e incidencia nacional e internacional. En este sentido, existen elementos estructurales y organizativos que aún deben fortalecerse para asegurar la continuidad de la organización con el fin de repercutir en la lucha de las PTPD para garantizar sus derechos laborales.

2. MARCO CONCEPTUAL DEL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES

El propósito de este cuadernillo es identificar retos y oportunidades para el fortalecimiento de las organizaciones laborales de PTPD en América Latina. Para cumplir con este objetivo, comenzaremos por definir qué entendemos por personas que trabajan mediante plataformas digitales, conocer las características que han tenido las organizaciones laborales en la región, así como tener un acercamiento a organizaciones laborales de PTPD.

Dado que el universo de trabajo mediante plataformas digitales es vasto, nos enfocaremos en las labores de distribución de productos, principalmente de alimentos, y las personas que las desempeñan, conocidas como repartidoras o *delivery*. Con el fin de delimitar a la población en la que se concentrará el documento, presentamos un breve marco conceptual de la economía digital, el trabajo en plataformas digitales y las organizaciones laborales en la región. Después definiremos quiénes integran y dónde se encuentran las organizaciones seleccionadas como casos de estudio.

2.1 Economía digital, plataformas digitales y trabajo en plataformas digitales

No existe consenso universal sobre una definición de economía digital. Sin embargo, se sabe que es un concepto que tuvo su origen a mediados de la década de 1990, cuando comenzaron a surgir estudios sobre la manera en la que el internet impactaría la economía.

Más tarde, el análisis se expandió hacia los efectos de la propagación de tecnologías, habilidades, servicios y productos digitales.¹

De 1990 a la fecha, el avance tecnológico nos permite afirmar que la "economía digital actualmente reconoce todas las partes de la economía que explotan el cambio tecnológico que transforma el mercado, los modelos de negocio y las operaciones cotidianas [...] incluyendo la inteligencia artificial, el internet de las cosas, la realidad virtual y aumentada, la computación en nube, *blockchain*, la robótica y los vehículos autónomos",² entre otros.

La economía digital, aunque extensa, puede ser clasificada en tres categorías principales, de acuerdo con la Conferencia de la Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo: 1) aspectos nucleares, que incluyen todo lo relacionado con la investigación, diseño, producción y distribución de componentes para el uso de las tecnologías de la información, por ejemplo, los procesadores, las computadoras y las fibras ópticas, entre otros; 2) el sector de las tecnologías digitales y de la información, que abarcan productos y servicios clave, como las plataformas digitales, y 3) el sector digitalizado en extenso, que contempla productos y servicios que se apoyan en procesos digitalizados para ejecutar su trabajo.³

En este gran universo de la economía digital se insertan las plataformas, que son, de acuerdo con Kenney y Zysman, "una serie de *arreglos digitales en línea*, cuyos *algoritmos* sirven para *organizar y estructurar actividades sociales y económicas*",⁴ o bien "en el mundo de la tecnología informática, una serie de técnicas, tecnologías e interfaces compartidas que están abiertas a una amplia gama de usuarios, para que éstos construyan lo que quieran sobre un sustrato estable".⁵ En resumen, una plataforma digital es una "serie de marcos

digitales para la interacción social y del mercado".⁶ Las plataformas digitales son, por lo tanto, un espacio virtual sin una delimitación geográfica precisa, aunque, al ser creadas y operadas por empresas, sí tienen una dirección fiscal puntual. Es importante no perder de vista que las interfaces y los algoritmos que organizan y estructuran las interacciones en las plataformas son diseñados y establecidos por sus propietarios, no son inamovibles o naturales, sino que son efecto de una decisión humana, lo cual es de gran relevancia.

Diseñar y operar una plataforma digital requiere de conocimiento técnico específico, el pago de un servidor en el que se almacena y procesa el flujo de información para su correcto funcionamiento, y su mantenimiento. A continuación, se presentan algunas propuestas de tipologías de plataformas.

2.2 Tipologías de plataformas digitales

Con base en su función principal, Kenney y Zysman distinguen al menos cinco tipos de plataformas digitales:⁷

1. Plataformas para plataformas. Soportan el funcionamiento de otras plataformas, por ejemplo, Android, ios y Amazon Web Services.
2. Plataformas de herramienta y soporte para la programación de otras plataformas. Ponen al servicio del público herramientas para la construcción de *software* de distinta funcionalidad, incluyendo otras plataformas. Algunos ejemplos son GitHub y Zenefits.
3. Plataformas de ventas. Se dedican a la comercialización de productos que llegan directamente al consumidor final, por ejemplo, Amazon, eBay y Mercado Libre.
4. Plataformas que proveen servicios. Facilitan la obtención de servicios de diversa índole, como financieros, de alquiler o *crowd-*

¹ UNCTAD, *Digital Economy Report 2019. Value Creation and Capture: Implications for Developing Countries*, UN, Nueva York, 2019, p. 4.

² Brian Armstrong, "The Digital Economy is Becoming Ordinary. Best We Understand It", *The Conversation*, 24 de enero de 2020.

³ UNCTAD, *Digital Economy Report 2019*, op. cit., p. 5.

⁴ Martin Kenney y John Zysman, "The Rise of the Platform Economy", *Issues in Science and Technology*, vol. 32, núm. 3, 2016, p. 65. El subrayado es nuestro.

⁵ *Ibid.*, p. 64.

⁶ *Ibid.*, p. 65.

⁷ *Ibid.*, pp. 65-66.

funding (micro mecenazgo). Algunos ejemplos son PayPal, Airbnb o Fondeadora.

5. Plataformas que intermedian trabajo. Conectan a personas que necesitan un servicio con personas que pueden hacerlo. Es decir, el trabajo no es ejecutado por ni para la plataforma, ésta media entre la demanda y la oferta, por ejemplo, Clickworker, Uber, Uber Eats, Rappi y TaskRabbit. En esta categoría entra una amplia gama de personas trabajadoras en una variedad de actividades y niveles de especialización.

A continuación, se presentan dos propuestas de clasificación de plataformas que intermedian trabajo en función del nivel de especialización y de los ingresos, del tipo de interacción (física o virtual) y de si el trabajo es ejecutado por un individuo o por un colectivo. La Figura 1 recoge la propuesta de Cañigüeral, utilizada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID),⁸ que clasifica a las personas trabajadoras en plataformas digitales de intermediación de trabajo en una pirámide de cinco categorías. La base, más amplia, está compuesta por personas clasificadas como micro trabajadores, que son quienes realizan tareas asignadas de manera indistinta, las cuales requieren un menor nivel de especialización y por las que reciben ingresos monetarios bajos. En el siguiente nivel se encuentran las personas trabajadoras “bajo demanda”, es decir, que responden a una demanda o tarea en particular, que requiere un grado mayor de especialización que el nivel previo, pero no una formación académica particular.

El tercero y cuarto niveles los componen las personas trabajadoras de “cuello azul” y de “cuello blanco”, respectivamente, que corresponden a proyectos específicos que requieren de personas trabajadoras con una especialización académica, técnica o profesional más avanzada. Las tareas o proyectos se asignan de acuerdo con el perfil de las personas trabajadoras y la calidad de sus entregas

previas. En el quinto nivel, la punta de la pirámide, están los especialistas cuyos perfiles profesionales se concentran de lleno en algún tipo de tareas, proyectos o misiones, con trayectorias profesionales reconocidas en el área temática de su experiencia y que reciben remuneraciones económicas elevadas a cambio de su trabajo. Mientras más abajo se está en la pirámide, menos posibilidad hay de elegir o rechazar un trabajo asignado.

Figura 1. Tipos de personas trabajadoras en plataforma según su nivel de especialización y de ingresos monetarios



Fuente: Albert Cañigüeral, *El mercado laboral digital a debate*, Fundación cotec para la Innovación, Madrid, 2017, p. 6.

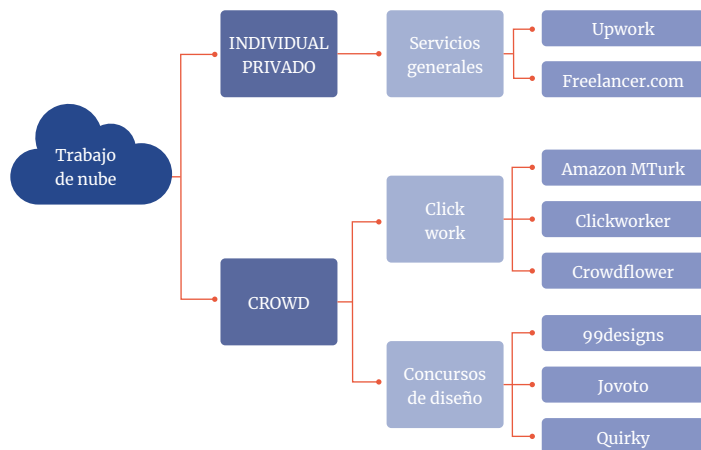
La segunda propuesta de clasificación de plataformas que intermedian trabajo es de la Organización Central de Sindicatos Finlandeses.⁹ La subdivisión inicial parte del lugar en el que se ejecuta el trabajo, totalmente en línea o con la presencia física de la persona trabajadora. El trabajo de nube se caracteriza por ser en línea y no requerir de la presencia de las personas trabajadoras en un lugar geográfico específico. Dentro de esta categoría de trabajo hay misiones individuales y grupales (conocidas como *crowd*); es decir, hay proyectos para una sola persona y trabajos que la plataforma divide

⁸ Verónica Alaimo, María Noel Chaves y Nicolás Soler, *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?*, BID, Washington, D. C., 2019, p. 18.

⁹ Riita Juntunen, “Does the Worker Have a Say in the Platform Economy?”, Central Organisation of Finnish Trade Unions SAK, Helsinki, 2017.

en micro tareas asignadas a un número amplio de personas, cuyo resultado se ensambla y se entrega como un solo producto. El cliente paga a la plataforma y no conoce a quiénes trabajaron en su proyecto ni establece contacto con ellos y ellas.

Figura 2. Tipos de “trabajo de nube”



Fuente: Hans Böckler Stiftung, citado en Riita Juntunen, "Does the Worker Have a Say in the Platform Economy?", Central Organisation of Finnish Trade Unions SAK, Helsinki, 2017, p. 4.

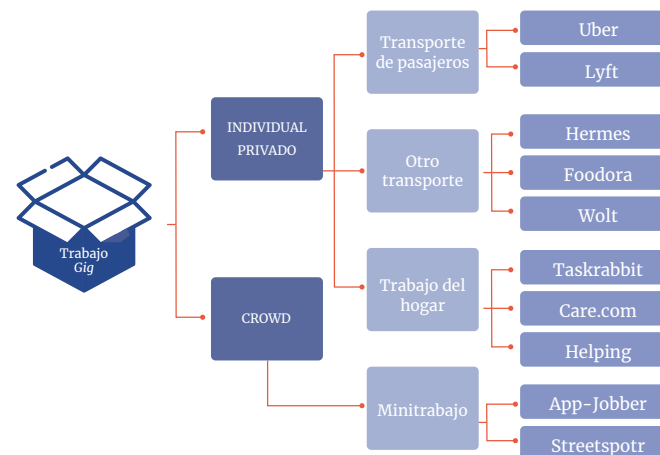
La palabra inglesa *gig* es utilizada por los músicos de *jazz* para referirse a presentaciones de una sola vez. Hoy el término se emplea para hacer alusión a trabajos ocasionales, que no se repiten y sin un compromiso posterior, en especial a aquellos en los cuales intermedia una plataforma.¹⁰ En el trabajo *gig* también se distingue entre proyectos *crowd* o individuales/privados.

El trabajo *gig* se distingue del trabajo de nube porque requiere el contacto físico entre la persona trabajadora y el cliente. Es indispen-

¹⁰ Merriam-Webster, "Words We're Watching: 'Gig Economy'", Merriam-Webster, 2019. Disponible en <https://www.merriam-webster.com/words-at-play/gig-economy-use-origin-phrase>. Traducción propia.

sable que ambos se encuentren en la misma localidad, incluso en un rango específico de kilómetros a la redonda, determinado por la plataforma. Los trabajos *gig* suelen ser pequeños servicios que pueden completarse en corto tiempo, asignados por la plataforma de manera constante, por ejemplo, los viajes en Uber, las entregas de alimentos en Rappi o las tareas de *taskers*,¹¹ que van desde cuidar personas y mascotas, instalar un soporte para pantalla de televisión o un mueble, hasta hacer la limpieza o permanecer en la fila para ser atendido en el banco. Aunque un cliente determinado contrate el mismo servicio de manera recurrente, la plataforma asigna a una persona distinta en cada ocasión, de este modo no se genera una relación laboral o contacto permanente entre personas trabajadoras y clientes. Incluso si una persona ejecuta una tarea para un mismo cliente varias veces, su contrato es con la plataforma y no con el usuario que solicita el servicio.

Figura 3. Tipos de “trabajo gig”



Fuente: Hans Böckler Stiftung, citado en Riita Juntunen, "Does the Worker Have a Say in the Platform Economy?", Central Organisation of Finnish Trade Unions SAK, Helsinki, 2017, p. 6.

¹¹ El concepto *tasker* viene de la palabra inglesa *task*, tarea. Se refiere a las personas que ofrecen sus servicios por medio de aplicaciones para resolver tareas variadas. Un ejemplo de este tipo de plataformas puede consultarse en <https://www.taskrabbitt.com/services>

Por lo general, la asignación de tareas es resultado del cálculo de un algoritmo que emplea criterios preestablecidos para encontrar a la persona con el perfil más adecuado, tanto en el trabajo de nube como en el trabajo *gig*. Entre otros aspectos, se toma en consideración la cercanía geográfica, en particular para tareas que requieren presencia física, las evaluaciones de los clientes anteriores, el número de trabajos previos completados y que no se hayan rechazado tareas. Otros factores no siempre son explicados con claridad por la plataforma.

El trabajo en plataformas promete autonomía, flexibilidad y libertad para decidir cuándo y cuánto trabajar; sin embargo, la programación de los algoritmos que asignan las tareas premia un tipo de involucramiento mientras castiga otro. Es difícil negociar este aspecto de las condiciones laborales, pues en muchas ocasiones, sobre todo en el trabajo en nube, las micro tareas son parte de una cadena de producción global y las personas trabajadoras, la empresa propietaria de la plataforma y el cliente pueden estar en países distintos y nunca tener contacto directo.

Las plataformas digitales están “provocando la reorganización de una amplia gama de mercados, de relaciones laborales, y ulteriormente, de la creación y captura de valor”.¹² Esto es evidente cuando pensamos, por ejemplo, que “Uber, la compañía de taxis más grande del mundo, no posee ningún vehículo. Facebook, la empresa de medios más popular, no crea ningún contenido. Alibaba, el vendedor minorista mejor valuado, no tiene inventario. Y Airbnb, el proveedor de alojamiento más grande del mundo, no posee propiedad alguna”.¹³

En otras palabras, “los modelos de negocio lineales tradicionales generan valor a partir de la creación de productos y servicios que se le venden al consumidor. Los modelos de negocio basados en plataformas crean valor al conectar usuarios (tanto consumidores como productores) mediante una red en línea. La plataforma no posee los

medios de producción, pero sí los medios para crear la conexión”.¹⁴ Esta situación complejiza el establecimiento de responsabilidades ante la necesidad imperante de mejorar las condiciones laborales de las PTPD e impone retos a la organización laboral.

Es crucial comprender estas nuevas dinámicas laborales, pues por su novedad, no existen muchas legislaciones que las regulen, y esto impacta directamente en la posibilidad de las personas trabajadoras de acceder a sus derechos laborales, como la seguridad social, lo cual repercute en su bienestar. Las plataformas abarcan cada vez más funciones, sectores y actividades laborales y su impacto en nuestras sociedades seguirá manifestándose. Es de vital importancia conocer las organizaciones impulsadas por las propias personas trabajadoras para defender sus derechos y mejorar sus condiciones laborales. Estas experiencias serán una guía para construir mejores entornos laborales para las PTPD hoy y en un futuro.

Como antecedente, haremos un recorrido histórico breve por la organización laboral y el sindicalismo en América Latina, y sus características en los países de los estudios de caso elegidos.

2.3 La organización laboral y el sindicalismo

La organización laboral y el sindicalismo son estrategias que las personas trabajadoras han utilizado para mejorar sus condiciones laborales y de vida. Aunque la organización sindical ha tomado formas diversas con resultados según el lugar y el momento histórico en el que tiene lugar, son dos sus fuentes de poder principales en la acción sindical. La primera es el control del proceso de trabajo, del mercado laboral y del acceso y permanencia en éste. Las personas trabajadoras se organizan y se asocian para resistir las lógicas del mercado capitalista que los obliga a competir entre ellos. La idea del sindicato empezó a fungir como agente de defensa colectiva de

¹² Martin Kenney y John Zysman, “The Rise of the Platform Economy”, *op. cit.*, p. 61.

¹³ Tom Goodwin, “The Battle is for the Customer Interface”, *TechCrunch*, 3 de marzo de 2015.

¹⁴ Deloitte, *The Rise of the Platform Economy*, Deloitte, Ámsterdam, 2019, p. 2.

las personas trabajadoras. Sin embargo, el control del puesto de trabajo hizo que la defensa se centrara en el oficio, por lo tanto, en las personas trabajadoras calificadas, consideradas como la figura productora esencial del proceso capitalista. Esto provocó la exclusión de las personas trabajadoras no calificadas de las filas sindicales. La segunda fuente de poder sindical es su influencia en las instancias políticas —usualmente, por medio de los partidos políticos— y en la presión que pueden ejercer sobre el Estado. Influido por la herencia ideológica del marxismo, el socialismo y el anarquismo, el activismo político se colocó en el centro de la acción obrera.

Durante decenios, las organizaciones laborales y sindicales han sido cruciales para mejorar las condiciones de trabajo, establecer regulaciones laborales y disminuir las desigualdades entre entidades empleadoras y personas obreras, además de desempeñar un papel central en la obtención de apoyos políticos y la organización comunitaria. La condición de sindicalizado se asocia a niveles menores de precariedad laboral. En palabras de Jesús Rubio, “en general los trabajadores sindicalizados tienen mejores salarios, una contratación menos endeble, más acceso a servicios de salud y otras prestaciones que los no sindicalizados”.¹⁵

Sin embargo, esto no ha sido un proceso lineal, unificado y exento de tensiones y contradicciones. Para comprender la formación de organizaciones laborales y sindicales latinoamericanas, los rasgos de sus estrategias, sus acciones y su posicionamiento, es preciso examinar los contextos sociales y políticos en los que han estado inmersas, así como la correlación de fuerzas entre los actores sociales de cada fase histórica.

2.4 Surgimiento y desarrollo de la organización laboral y el sindicalismo en América Latina: de finales del siglo XIX a la década de 1970

El surgimiento de la clase obrera en América Latina se sitúa a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición de sectores laborales a raíz de la explotación de materias primas por capital extranjero.¹⁶ Grupos de personas trabajadoras —mineros, jornaleros agrícolas, obreros portuarios, operadores de ferrocarriles y petroleros, entre otros— se iban conformando y consolidando conforme se invertía en minas, plantaciones, puertos y ferrocarriles. El desarrollo económico trajo consigo nuevas formas de organización que establecieron centros de producción y campamentos, que concentraban las viviendas de las personas trabajadoras. En estos espacios surgieron las primeras organizaciones laborales.¹⁷

Desde principios del siglo XX, personas trabajadoras de pozos petroleros, algodoneros, azucareros y mineros, entre otros, comenzaron a organizarse en grupos sindicales. Por un lado, esto fue el reflejo de la acción de ideólogos y militantes de partidos políticos que incitaban a la movilización de personas obreras que se integraban a sus espacios laborales; por el otro, fue resultado de procesos de toma de conciencia de las personas trabajadoras. En estos primeros años se plantearon demandas fundamentales que culminaron en su conquista formal e institucionalización, como el derecho a la organización, a la huelga y a la contratación colectiva del trabajo.¹⁸

Durante las primeras décadas del siglo XX, el movimiento obrero amplió sus canales de participación y representación política mediante la constitución de partidos políticos de base proletaria y popular, lo que contribuyó a fortalecer las acciones colectivas e impulsó la conformación de actores políticos y sociales, con mecanismos como

¹⁶ Ruth Berins Collier y David Collier, *Shaping the Political Arena: Critical Junctures, the Labor Movement, and Regime Dynamics in Latin America*, University of Notre Dame Press, Notre Dame, 2002.

¹⁷ Francisco Zapata, *Historia mínima del sindicalismo latinoamericano*, El Colegio de México, Ciudad de México, 2013.

¹⁸ *Idem*.

¹⁵ Jesús Rubio Campos, “Sindicalización y precariedad laboral en México”, *Región y sociedad*, vol. 29, núm. 68, 2017, p. 68.

las huelgas y las movilizaciones, que fueron fundamentales en la generación de la identidad de clase. Esto dio lugar a la transformación de estructuras de poder dominadas por grupos oligárquicos hasta finales de la década de 1920.¹⁹ En gran medida, el sindicalismo promovió la aparición de partidos políticos de izquierda en la región. La consolidación de la conciencia de clase y la identidad obrera fue en particular exitosa en algunos segmentos de personas trabajadoras, como las personas empleadas en la minería, el magisterio, la producción agrícola, la producción industrial y la administración pública.²⁰

Más tarde, con los procesos de industrialización por sustitución de importaciones (isi), los Gobiernos de la región tomaron el mando de la economía y emergieron nuevas relaciones con el sindicalismo, cuyos esfuerzos se concentraron en ejercer presión sobre el Estado.²¹ A partir de este proyecto económico, los sectores industrial y obrero adquirieron fuerza y recursos que les permitieron ampliar el alcance del sindicalismo. El movimiento obrero, sus partidos políticos de izquierda y las organizaciones sindicales de empresas estatales establecieron alianzas políticas con el Estado en sectores económicos estratégicos, como la siderurgia, la electricidad y el petróleo. Esto creó las condiciones para que se instalara el arreglo corporativista, en el que el Estado era el espacio de negociaciones entre éste, el sector empresarial y el obrero, y podía regular o acordar permisos o concesiones de espacios estatales con las empresas de la producción del capital, así como mediar en los conflictos entre sectores. Los conflictos laborales y las demandas obreras se trataban dentro del marco institucional y legal, lo que contribuyó a controlar a las organizaciones laborales. Tanto las personas trabajadoras como las personas empresarias estaban subordinadas a la acción estatal y el Estado tenía un papel central en la articulación de las presiones de uno u otro actor.

¹⁹ Ruth Berins Collier y David Collier, *Shaping the Political Arena Critical Junctures, the Labor Movement, and Regime Dynamics in Latin America*, Princeton University Press, Princeton, 1991.

²⁰ *Idem*.

²¹ Gustavo Arreola Camacho, Roberto Alejandro Castillo Cruz y Stephanie Yatzin González Flores, *Precarización y organización laboral en América Latina*, CISS, Ciudad de México, 2018, p. 52.

En el arreglo corporativista coexistían dos posturas contradictorias: al mismo tiempo que se reconocía a los sindicatos como actores político-económicos y se otorgaban derechos obreros, de seguridad social y estabilidad laboral, se mantenían los bajos salarios y el autoritarismo empresarial sobre el control del puesto de trabajo y el derecho a huelga.²² De esta manera, los vínculos corporativos se fortalecieron en desmedro de la autonomía y el poder de negociación del movimiento obrero.

El corporativismo instalado como forma de mediación le permitió al Estado tener control sobre las organizaciones laborales, los conflictos y el mantenimiento de la estabilidad. Este arreglo funcionó para las personas trabajadoras, pues les permitía canalizar las demandas, y en ocasiones contribuyó a subordinar a las y los líderes sindicales a los partidos políticos en el poder. En algunos casos, lejos de representar a la clase trabajadora, el sindicalismo actuaba como un agente estatal de control de las demandas obreras.²³ La poca capacidad de afiliación de personas trabajadoras activas indica que el poder de negociación de los sindicatos dependía menos del número de personas trabajadoras organizadas que de sus vínculos políticos con el Estado y su dominio en sectores económicos estratégicos, como la industria automotriz, la minera y la petrolera, entre otras.

Con todo, en este periodo hubo avances importantes en los derechos laborales, favorecidos por el ambiente de acumulación del modelo de isi, como la promulgación de códigos de trabajo y las reformas electorales (que definieron también derechos políticos de los sindicatos), la regulación de contrataciones y despidos, la reglamentación de las huelgas y de los conflictos laborales, así como en la seguridad social y las prestaciones laborales.

Con las crisis del modelo isi y los golpes de Estado dirigidos por las instituciones armadas en algunos países de la región —Brasil (1964), Uruguay (1972), Chile (1973) y Argentina (1976)—, los sindicatos

²² Para el caso de México, véase Viviane Brachet Márquez, *El pacto de dominación. Estado, clase y reforma social en México (1910-1995)*, El Colegio de México, Ciudad de México, 1996.

²³ Francisco Zapata, *Historia mínima del sindicalismo latinoamericano*, op. cit.

se consideraron fuera de la ley o sus líderes fueron sustituidos por personas afines a los regímenes militares.²⁴ La acción sindical se vio mermada, el derecho a la huelga fue conculcado y la contratación colectiva restringida. Además, con la crisis de la deuda en 1982, "el deterioro salarial se sumó a la represión política sin que los trabajadores pudieran enfrentarla".²⁵

2.5 Neoliberalismo: de la década de 1980 a la de 2000

A comienzos de la década de 1980, con la crisis de las dictaduras militares, la deuda externa y el derrumbe del modelo de ISI, un nuevo proceso de desarrollo político y económico se instaló en América Latina: el neoliberalismo. Se implementaron reformas como la apertura comercial de la región, la privatización de empresas estatales, el avance de las empresas multinacionales y la flexibilización del mercado laboral. También se puso en marcha la transnacionalización del mercado interno y se separó la gestión económica de la política, el Estado dejó de ser el administrador de la economía y se tomaron decisiones macroeconómicas desvinculadas de las prioridades políticas.

Estas condiciones provocaron la reestructuración industrial y la pérdida de empleos en sectores altamente sindicalizados, lo que terminó por debilitar a las organizaciones laborales e incrementó la inestabilidad de sus bases. Con el nuevo modelo disminuyeron las oportunidades de contratación colectiva. En palabras de Murillo, "las reformas de mercado introducen un alto grado de incertidumbre sobre la posición en el mercado laboral de las bases sindicales en el futuro, lo que a menudo les induce a rechazar cambios".²⁶ Al mismo tiempo, proliferaron los intentos de desmovilización y bloqueo de ac-

tores sociales que manifestaban su descontento. En consecuencia, la capacidad de negociación e intervención de los sindicatos y de las personas trabajadoras en colectivo se vio menoscabada.

La reacción sindical ante las reformas neoliberales fue distinta en cada país, según la relación entre sindicatos o sectores y Gobierno, desde la confrontación y la resistencia activa, hasta la contención del conflicto y la aceptación pasiva.²⁷ Por ejemplo, en México, diversos sindicatos apoyaron los pactos corporativos de las nuevas políticas, incluso respaldaron la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, y los sindicatos que representaban a personal de la función pública, después de varias negociaciones, apoyaron la privatización del régimen de pensiones que atendía al sector privado.²⁸ En contraste, las personas trabajadoras de Venezuela organizaron huelgas de gran tamaño para oponerse a las reformas de mercado, lo que contribuyó a su fracaso. En Argentina hubo una resistencia importante mediante movilizaciones y huelgas; sin embargo, no tuvieron éxito, se desecharon las demandas sindicales y se implementaron las reformas.

Las reacciones de los sindicatos se explican, según Murillo, por la interacción de tres elementos:²⁹ las lealtades partidarias, la competencia por el liderazgo y la competencia entre sindicatos. La lealtad partidaria, mediante la afiliación de sindicatos a partidos políticos, por lo general con el partido en el poder, facilitó la cooperación de las organizaciones con las reformas neoliberales. La competencia por el liderazgo en los sindicatos a menudo provocaba el temor de reemplazo entre los dirigentes, quienes aumentaban las movilizaciones para mostrar protección hacia sus bases ante las reformas de mercado. La competencia entre sindicatos, la rivalidad entre organizaciones por representar al mismo grupo de personas trabajadoras, dificultaba la colaboración entre ellos, de modo que perdían capacidad de negociación ante el Estado y fallaban en la obtención

²⁴ Para el caso de Argentina, Brasil y Chile, véase Candelaria Garay, *Social Policy Expansion in Latin America*, Cambridge University Press, Cambridge, 2016.

²⁵ *Ibid.*, p. 28.

²⁶ María Victoria Murillo, "Del populismo al neoliberalismo: sindicatos y reformas de mercado en América Latina", *Desarrollo Económico*, vol. 40, núm. 158, 2000, p. 184.

²⁷ *Ibid.*, p. 180.

²⁸ Raúl L. Madrid, *Retiring the State. The Politics of Pension Privatization in Latin America and Beyond*, Stanford University Press, Stanford, 2003.

²⁹ María Victoria Murillo, "Del populismo al neoliberalismo", *op. cit.*

de concesiones gubernamentales, a pesar de su lealtad al partido. Murillo concluye que, al menos para México, Argentina y Venezuela, "la lealtad al partido gobernante con el que están aliados [los sindicatos] incrementa los incentivos a la contención mientras la competencia por el liderazgo o entre partidos los lleva a la movilización, si así lo piden las bases".³⁰ El objetivo de estas estrategias fue "lograr concesiones que permitieran aminorar el impacto de las reformas neoliberales, y también mantener la estructura sindical".³¹

En este sentido, se observa que la acción sindical afectó la viabilidad, el diseño y la implementación de las nuevas políticas de mercado. Lejos de lo que podría creerse, el sindicalismo no fue derrotado por el neoliberalismo, sino que fue un factor determinante en la trayectoria de las reformas neoliberales en varios países. El resto del siglo xx estuvo marcado por el avance de los capitales internacionales y la disminución de la capacidad estatal de funcionar como espacio de intermediación, de promoción de la demanda interna y de incidencia en el mercado laboral. El Estado fue desplazado como sujeto determinante de la configuración sindical por un nuevo actor de negociación: el capital.

2.6 El cambio de siglo

Al despuntar el siglo xxi, surgieron tendencias económicas y políticas con configuraciones distintas a las que habían predominado en las últimas dos décadas del siglo anterior. Había concluido la tercera ola³² democratizadora y por primera vez en la historia la mayoría de los países latinoamericanos gozaba de una democracia electoral. También se habían superado los años más duros de las reformas neoliberales.

³⁰ *Ibid.*, p. 203.

³¹ Juan Montes Cató y Bruno Dobrusin, "El sindicalismo latinoamericano ante una nueva encrucijada. De la centralidad del Estado al de las empresas multinacionales", *Trabajo y Sociedad*, núm. 27, 2016, p. 11.

³² Samuel P. Huntington, *The Third Wave: Democratization in the Late Century*, Oklahoma University Press, Oklahoma, 1991.

En algunos casos, la democratización permitió que partidos de izquierda y centro-izquierda llegaran al Gobierno en países como Argentina, Brasil, Bolivia, Ecuador, Nicaragua, Uruguay y Venezuela. En varios de ellos hubo un giro sustancial en la política económica: de la creencia ciega en el libre mercado y el crecimiento basado en el comercio exterior, se pasó a una estrategia en la que el Estado desempeñaba una función más activa en la economía, por ejemplo, al intervenir en sectores clave —servicios públicos, hidrocarburos, minería—, recaudación fiscal y crecimiento económico basado en el consumo interno. Este cambio se identifica como la implantación de un modelo neodesarrollista, con un Estado protagonista en la conducción de la economía, como había sucedido entre las décadas de 1940 y 1980. Sin embargo, el regreso del aparato estatal como actor relevante no ha sido suficiente para revertir los efectos del capital transnacional y el mercado, pues "la competencia entre países y empresas transnacionalizadas limita el accionar tanto de los Estados como de los actores locales".³³ Esto disminuye la capacidad estatal de ser un espacio de intermediación entre los mercados y el movimiento obrero.

En Chile, México y Colombia, la democratización permitió alterancias partidistas en el Gobierno, pero siguió predominando el modelo neoliberal de desarrollo. No obstante, se emprendieron algunos cambios para paliar sus resultados más problemáticos, por ejemplo, se atendieron sectores empobrecidos por la implantación de las reformas neoliberales y el achicamiento del Estado. En estas circunstancias, las organizaciones laborales fueron más heterogéneas que en el periodo de la ISI, cuando la tendencia fue establecer relaciones corporativistas. La diversidad se debió a las relaciones políticas entre las organizaciones y el Estado,³⁴ y los partidos políticos, así como a las herencias institucionales de etapas previas.³⁵

³³ Juan Montes Cató y Bruno Dobrusin, "El sindicalismo latinoamericano ante una nueva encrucijada", *op. cit.*, p. 11.

³⁴ Eduardo Silva y Federico Rossi (eds.), *Reshaping the Political Arena in Latin America: From Resisting Neoliberalism to the Second Incorporation*, Pittsburgh University Press, Pittsburgh, 2018.

³⁵ *Ibid.*; Graciela Bensusán, "Organizing Workers in Argentina, Brazil, Chile and Mexico: The Authoritarian-Corporatist Legacy and Old Institutional Designs in a New Context", *Theoretical Inquiries in Law*, vol. 17, núm. 1, 2016.

En algunos casos, como en Argentina, Brasil³⁶ o Bolivia,³⁷ se reforzaron organizaciones existentes que brindaron su apoyo al Gobierno en turno. En otros casos, se crearon agrupaciones que apoyaron a la coalición en el poder, como sucedió en Ecuador, donde el Gobierno de Rafael Correa no estrechó relaciones con los sindicatos existentes, sino que impulsó el surgimiento de nuevas organizaciones y centrales de personas trabajadoras, como la Confederación Sindical del Ecuador, el Parlamento Laboral Ecuatoriano o la Central Unitaria de los Trabajadores.³⁸ En Venezuela se retomaron los vínculos con organizaciones laborales existentes, pero también se crearon nuevas para que apoyaran al Gobierno chavista.³⁹

Hubo casos con cambios mínimos en los que las organizaciones perdieron fuerza en su relación con el Estado, pero sin que surgieran alternativas factibles. En México, las herencias institucionales del corporativismo del siglo xx y la permanencia de elites políticas adeptas al dogma neoliberal impidieron una renovación sindical y mantuvieron la subordinación al Estado y al Gobierno en turno.⁴⁰ En Chile, el legado sindical del periodo autoritario, que limitaba el establecimiento de las organizaciones y dificultaba la creación de grandes centrales nacionales, implicó su debilitamiento en comparación con la década de 1980, cuando los trabajadores organizados desempeñaron una función importante en la lucha política por la democratización.⁴¹

El buen desempeño económico de comienzos del siglo XXI y la reforma de algunas políticas sociales produjeron mejoras en las

condiciones de vida de las y los trabajadores. Dado el panorama tan heterogéneo de las organizaciones laborales en América Latina y su relación con el Estado, invitamos a entender cada caso particular y a vincularlo a las características de los procesos de democratización y liberalización económica de finales del siglo xx. En la siguiente sección revisaremos el caso concreto de las organizaciones de trabajadores en plataformas digitales.

2.7 Panorama global de la organización laboral en trabajos basados en medios digitales

En los últimos años, la tasa mundial de sindicalización ha disminuido, en particular entre los trabajadores con empleos atípicos. Pasó de 36% en 1990 a 18% en 2016.⁴² En América Latina, de estar en 16.8% en 2008, bajó a 13.2% en 2016.⁴³ Esta tendencia parece converger en un círculo vicioso: declives en la afiliación sindical, reducción de la capacidad de negociación colectiva, menor incidencia en la acción política, poca participación de los miembros, dificultad para vincularse a nuevos modos de empleo y el surgimiento de formas alternativas de acción colectiva.⁴⁴

Este escenario ha afectado el crecimiento del sindicalismo y la conformación de organizaciones laborales y es reflejo de las condiciones desfavorables del mercado laboral: la pérdida de empleos asalariados, la incapacidad de las economías para producir empleos formales, la profundización de la precarización laboral y las formas de empleo surgidas a raíz del desarrollo tecnológico de plataformas. Las PTPD enfrentan desafíos complejos cuando intentan asociarse con el propósito de elevar sus demandas colectivas. Los trabajos basados en plataformas y los *gig* "son formas atípicas de empleo faci-

³⁶ Julián Gindin y Adalberto Cardoso, "The Labor Movement and the Erosion of Neoliberal Hegemony: Brazil and Argentina", en Eduardo Silva y Federico Rossi (eds.), *Reshaping the Political Arena in Latin America*, Pittsburgh, Pittsburgh University Press, 2018; Graciela Bensusán, "Organizing Workers...", *op. cit.*

³⁷ Jorge León Trujillo y Susan Spronk, "Socialism without Workers? Trade Unions and the New Left in Bolivia and Ecuador", en Eduardo Silva y Federico Rossi (eds.), *Reshaping the Political Arena in Latin America*, Pittsburgh University Press, Pittsburgh, 2018.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Steve Ellner, "Conflicting Currents within the Pro-Chávez Labor Movement, and the Dynamics of Decision Making", en Eduardo Silva y Federico Rossi (eds.), *Reshaping the Political Arena in Latin America*, Pittsburgh University Press, Pittsburgh, 2018.

⁴⁰ Graciela Bensusán, "Organizing Workers...", *op. cit.* Incluso el surgimiento de una nueva confederación obrera, independiente de las organizaciones que habían dominado a lo largo del siglo xx, tuvo efectos limitados en la transformación de las relaciones corporativas. Véase Daniela Barberis, "Avances y retrocesos. Los sindicatos mexicanos frente al cambio político", *Tiempo Devorado. Revista de Historia Actual*, núm. 1, 2015.

⁴¹ Graciela Bensusán, "Organizing Workers...", *op. cit.*

⁴² Jelle Visser, "Can Unions Revitalize Themselves?", *International Journal of Labour Research*, vol. 9, núms. 1-2, 2019.

⁴³ Gustavo Arreola Camacho, Roberto Alejandro Castillo Cruz y Stephanie Yatzin González Flores, *Precarización y organización laboral en América Latina*, *op. cit.*

⁴⁴ Gregor Murray, "Union Renewal: What Can We Learn from Three Decades of Research?", *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, núm. 1, 2017.

litadas por la tecnología y los mercados digitales, que se generan por encargo".⁴⁵ Pese a que el número de PTPD es relativamente pequeño, su importancia ha cobrado relevancia en los últimos años porque plantea cuestiones fundamentales acerca del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y la libertad de sindicalización, así como la necesidad de estrategias novedosas de movilización colectiva y regulación efectiva del trabajo.

Entre las dificultades estructurales e institucionales que las PTPD deben enfrentar para desarrollar una capacidad de movilización colectiva, quizá la principal sea el aislamiento característico de los mercados laborales digitales. Muchas de las empresas empleadoras basadas en medios digitales no disponen de un lugar de trabajo al que las personas trabajadoras acudan y en el que puedan congregarse, sino que éstas suelen operar de manera independiente y aislada, en lugares dispersos u hogares individuales, o están en movimiento en espacios geográficos potencialmente extensos.

El espacio laboral, que funcionaba también como espacio de construcción de lo sindical, está ausente debido a la estructuración de los procesos de trabajo y de producción de este tipo de empleos. El aislamiento afecta el poder de negociación, pues la descentralización de los empleos y las estructuras de las empresas transnacionales actúan en detrimento de la coordinación entre trabajadores. Además, las plataformas en línea parecen diseñadas para fomentar la competencia en lugar de la solidaridad entre las personas trabajadoras.

Las elevadas tasas de rotación laboral en este sector dificultan aún más la organización. Como argumentan Johnston y Land-Kazlauskas, "el hecho de pasar continuamente de uno a otro trabajo esporádico, entre diversos sectores y, a menudo, sin la intención de permanecer a largo plazo en la economía del trabajo esporádico, afecta inevitablemente la capacidad de los trabajadores de

plataforma para establecer una comunidad de acción e identificar sus intereses compartidos".⁴⁶

Un desafío primordial para el pleno desarrollo de la negociación colectiva son las lagunas en la reglamentación y los errores de clasificación de los trabajadores. Muchas plataformas los designan como autónomos o contratistas independientes, incluso disfrazan o niegan su responsabilidad como empleadores, lo que priva a los trabajadores de las protecciones de la legislación laboral y de derechos fundamentales, como el derecho a formar sindicatos y a participar en negociaciones colectivas.

Más aún, el control de las plataformas digitales sobre los trabajadores puede ayudar a los empleadores a descubrir y desalentar las iniciativas de organización, con la posibilidad de bloquear o desconectar a manifestantes e inconformes, es decir, dar por concluida la relación laboral. La facilidad con la que las personas trabajadoras pueden ser reemplazadas acentúa la inseguridad laboral y la reticencia a involucrarse en movimientos laborales. No obstante, han surgido estrategias de organización laboral entre las PTPD.

2.8 Estrategias de organización de las personas trabajadoras de plataformas digitales

Las estrategias de organización que desarrollan las PTPD buscan superar las dificultades para movilizarse como colectivo y canalizar sus demandas. La primera es la estrategia jurídica, orientada a que se les reconozca como trabajadoras, pues casi sin excepción han sido consideradas socias o contratistas, pese a que la relación con los empleadores es de subordinación, además de imprecisa o poco clara.⁴⁷ En algunos países se ha recurrido a procedimientos jurídicos y se han interpuesto causas contra plataformas digitales para modificar la condición de contratistas y establecer la de personas traba-

⁴⁵ Hannah Johnston y Chris Land-Kazlauskas, "Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo", *Serie Condiciones de Trabajo y Empleo*, núm. 94, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018, p. 1.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 5.

⁴⁷ *Ibid.*, p. 6.

jadores dependientes. Esto es fundamental para el reconocimiento efectivo de los derechos laborales, pues las personas trabajadoras quedan bajo “las normativas que rigen la relación laboral, pudiendo así acogerse de inmediato a las protecciones y beneficios previstos en dichas normativas”,⁴⁸ como protección ante accidentes en el lugar de trabajo, seguros de desempleo, salarios mínimos, licencias familiares, entre otras. Además, la condición de persona trabajadora permite determinar con precisión quién es el empleador, es decir, la contraparte responsable de atender las demandas de la negociación colectiva.

Otra estrategia es la renovación sindical. Muchas organizaciones han tratado de incluir en sus filas a las PTPD, con el propósito de expandir su poder de representación en la medida en que aumenta el número de trabajadores incorporados.⁴⁹ Para esto se han implementado nuevas modalidades de afiliación y herramientas de organización, como la reducción de las cuotas sindicales para atraer a más jóvenes⁵⁰ y la sensibilización de las personas ocupadas en este tipo de empleos. También se aprovecha la experiencia sindical para introducir a PTPD en estructuras de negociación colectiva o representación.⁵¹

Una tercera estrategia son los foros, en especial en línea. El advenimiento de las redes sociales y la expansión del internet han creado nuevos modos de organización y sindicatos digitales, que son un espacio para definir intereses comunes, fomentar la solidaridad y el espíritu comunitario entre las personas trabajadoras y compartir experiencias. Diamond y Freeman examinan cómo estos foros mejoran la democracia entre los trabajadores, modifican la naturaleza de los conflictos laborales y fortalecen la cooperación internacional.⁵² Los foros también promueven formas organizativas alternativas, a

menudo enfocadas en exponer públicamente las malas condiciones laborales, los abusos de empleadores y los bajos salarios.⁵³

Los sindicatos se han acercado a estas iniciativas como parte de sus esfuerzos de renovación. Sin embargo, los foros en línea suelen ser útiles en un contexto de inmediatez, pero no para dar seguimiento regular y sistematizado a largo plazo a las demandas y necesidades de las personas trabajadoras. No obstante, “ha quedado demostrada la capacidad de los foros para facilitar la acción colectiva de una fuerza laboral sumamente dispersa, detectando posibilidades para ejercer influencia y desarrollando mecanismos creativos para hacer cumplir las normas laborales”.⁵⁴

Por último, se han conformado centros de trabajo y cooperativas de plataforma para compartir información y establecer estándares mínimos, así como para actuar como un medio para la prestación de servicios.

La configuración de las relaciones del movimiento obrero con el Estado, las personas empresarias y los modos de producción nunca es estática o predeterminada, sino que está en cambio constante, en permanente conflicto inacabado. En esencia, la innovación tecnológica y la negociación colectiva no son excluyentes entre sí, más bien las nociones tradicionales de la negociación colectiva deben renovarse y actualizarse para adaptarse mejor al contexto actual para beneficio de las personas trabajadoras de empleos atípicos, en particular de los trabajos basados en medios digitales. Una manera de evitar la profundización de la explotación y la precarización laboral sería regular y ejercer presión impositiva sobre los grandes capitales, tanto nacionales como externos.⁵⁵ Es fundamental que los sindicatos incorporen las demandas de las y los trabajadores precarizados, subcontratados, independientes y demás empleos atípicos, en los que la capacidad de incidencia del Estado es deficiente y los modelos corporativistas conformados a partir de la ISI han demostrado sus limitaciones.

⁴⁸ *Idem.*

⁴⁹ *Idem.*

⁵⁰ Jelle Visser, “Can Unions Revitalize Themselves?”, *op. cit.*

⁵¹ Hannah Johnston y Chris Land-Kazlauskas, “Representación, voz y negociación colectiva”, *op. cit.*

⁵² Wayne J. Diamond y Richard B. Freeman, “Will Unionism Prosper in Cyberspace? The Promise of the Internet for Employee Organization”, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, núm. 3, 2002.

⁵³ Michael M. Oswalt, “Improvisational Unionism”, *California Law Review*, vol. 104, núm. 3, 2016.

⁵⁴ Hannah Johnston y Chris Land-Kazlauskas, “Representación, voz y negociación colectiva”, *op. cit.*, p. 19.

⁵⁵ Gregor Murray, “Union Renewal”, *op. cit.*

2.9 Antecedentes de organizaciones laborales de personas trabajadoras de plataformas digitales

En particular dos sectores del trabajo de plataformas están bien organizados y han tomado fuerza en los últimos años para impulsar sus demandas: las y los conductores de transporte y las y los repartidores. En Reino Unido, por ejemplo, el sindicato de personas conductoras profesionales GMB, tras una causa interpuesta contra la plataforma Uber para reclasificar a las personas empleadas de "contratistas independientes" a "trabajadoras", logró en 2016 que 30,000 conductores tuvieran acceso a los derechos laborales de toda persona empleada, como días de descanso, salario mínimo y vacaciones pagadas: "los sindicatos, como el GMB, han argumentado con éxito ante los tribunales que no existe una distinción real entre el contenido del trabajo de quienes prestan servicios a través de plataformas y el de los demás trabajadores".⁵⁶ De igual manera, la Alianza de Trabajadores de Taxis de Nueva York (NYTTWA, por sus siglas en inglés) logró que un fallo estableciera a los conductores de Uber y otras plataformas como empleados dependientes. En Francia, la movilización de los conductores de Uber llevó en 2015 a la formación del primer sindicato oficial de conductores de vehículos de transporte con conductor (VTC),⁵⁷ el *Syndicat des Chauffeurs Privés-VTC* (SCP-VTC), en Francia y Europa. A finales de 2016, el sindicato organizó una serie de huelgas contra Uber en París. El Gobierno francés solicitó que la empresa entrara en negociaciones con los conductores y designó a un experto en transporte como moderador. Las principales preocupaciones planteadas estaban relacionadas con la protección social, el seguro de accidentes, las horas de trabajo y los costes de mantenimiento.

Las organizaciones de repartidores han tenido un gran desarrollo en algunas de las principales ciudades europeas. En Austria,

las personas que prestan servicios a la plataforma digital Foodora se movilaron para reclamar protección y prestaciones relacionadas con su trabajo, como un mayor pago por servicios riesgosos —encargos nocturnos o durante el invierno—, seguro de bicicletas y abonos por kilometraje, entre otras. En 2017, con el apoyo del sindicato Vida del sector de transporte y servicios, formaron un comité de empresa⁵⁸ que obligó a la empresa de plataforma a reconocer y formalizar acuerdos con las personas trabajadoras que lo integran.⁵⁹ Los altos niveles de organización de los repartidores del ejemplo anterior podría explicarse por los encuentros y el reconocimiento entre sí como trabajadores de la misma plataforma, que les permitieron construir una red de contactos e intercambios.⁶⁰

En Francia, los ciclistas de varias plataformas de reparto, como Deliveroo, Foodora y Uber Eats, se organizaron en el *Collectif des Livreurs Autonomes de Paris* (CLAP), que utiliza principalmente las redes sociales para comunicarse con las y los repartidores y acordar reuniones. El colectivo demanda el mejoramiento de las condiciones de trabajo, defiende los derechos de las personas trabajadoras a la protección social y aboga por una mayor autogestión por parte de los repartidores, incluso sugiere desarrollar una plataforma cooperativa, propiedad de las personas trabajadoras. En este sentido, el *software* CoopCycle, administrado por voluntarios, es un intento importante para organizar su propio trabajo de entregas.⁶¹

En el caso de Alemania, la cooperación entre las personas trabajadoras de plataforma y los sindicatos ha sido notable. Tanto Deliveroo y Foodora, como sus repartidores, han trabajado de

⁵⁸ Los comités de empresa son mecanismos institucionales para la consulta y el intercambio de información entre los representantes de las personas trabajadoras y los directivos empresariales: "pueden constituirse en el marco de instrumentos legislativos nacionales o supranacionales, en virtud de acuerdos voluntarios negociados o por decisión unilateral de la dirección". Hannah Johnston, "Geografías laborales en la economía de plataformas. Entender las estrategias de representación colectiva en el contexto del trabajo digital", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 139, núm. 1, 2020, p. 35.

⁵⁹ *Idem*.

⁶⁰ Karolien Lenaerts, Zachary Kilhoffer y Mehtap Akgüi, "Traditional and New Forms of Organisation and Representation in the Platform Economy", *Work Organisation, Labour & Globalisation*, vol. 12, núm. 2, 2018.

⁶¹ *Idem*.

⁵⁶ Hannah Johnston y Chris Land-Kazlauskas, "Representación, voz y negociación colectiva", *op. cit.*, p.7.

⁵⁷ A diferencia de los medios de transporte público convencionales, en los VTC, los pasajeros eligen la ubicación de salida y destino. El término se usa para designar a los servicios de este tipo, distintos al taxi.

manera estrecha con *Freie Arbeiterinnen und Arbeiter-Union (FAU)*, el Sindicato de Trabajadores Libres. Foodora estableció acuerdos con la *Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten*, Unión de Alimentos, Bebidas y *Catering*, en Colonia respecto a las condiciones laborales.

Las iniciativas y sus estrategias revelan que la organización de las personas trabajadoras de plataformas digitales se desarrolla con velocidad en contextos de relaciones laborales cambiantes y de alta exigencia de diálogo social. El movimiento obrero de medios digitales se está adaptando a nuevos empleos y arreglos de mercado para abogar por mejores condiciones de trabajo, obtener prestaciones sociales y defender los derechos laborales y humanos.

En América Latina también ha habido ejercicios organizativos de PTPD. Las condiciones de precarización de la región son las mismas que este sector enfrenta en todos los continentes, pues en muchos casos las empresas que mantienen el control del mercado de reparto por medio de aplicaciones digitales son las mismas. Si bien las PTPD en América Latina recurren a algunas de las estrategias detalladas en este apartado, las características de sus organizaciones responden al contexto político, económico y social, así como a la historia del sindicalismo de cada país. A continuación, se presentará una perspectiva general del trabajo mediante plataformas digitales en la región. Después se hará un repaso de la historia sindical del país del que provienen las organizaciones estudiadas, seguido de una caracterización breve de la población empleada en plataformas digitales. Para concluir el apartado, se profundizará en las organizaciones de PTPD para identificar aspectos comunes y diferencias, así como prácticas efectivas y obstáculos.

3. CASOS DE ESTUDIO

Las plataformas digitales de transporte y repartidores a domicilio, o *delivery*, bajo demanda se han extendido en todo el mundo y se han convertido en una alternativa de servicios para los usuarios y de trabajo para muchas personas. De acuerdo con el estudio de Azuara, González y Keller, elaborado en 2019, "América Latina (AL) es una de las regiones con mayor crecimiento en las plataformas de transporte de pasajeros, pero existe una brecha de conocimiento sobre las razones de este crecimiento y las perspectivas hacia el futuro".⁶² Entre 2013 y 2018, la plataforma Uber expandió su cobertura 34% en las ciudades que abarcó ese estudio, en 15 países de la región.⁶³ Las plataformas digitales están disponibles en cada vez más ciudades y localidades de 18 de los 36 países que conforman la membresía de la CISS.⁶⁴ Las principales plataformas de transporte que predominan en las Américas, según el número de países en los que operan y la cobertura por ciudades, son Uber, presente en 18 países miembros y disponible en más ciudades de Estados Unidos, Brasil, México y Canadá; seguida por Cabify, en 10 países; DiDi y Beat, ambas en cinco países (véase la Tabla 1).

⁶² Oliver Azuara, Stephanie González y Lukas Keller, *¿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, Washington, D. C., 2019, p. 15.

⁶³ *Ibid.*, p. 19.

⁶⁴ Argentina, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

Tabla 1. Cobertura de las plataformas digitales de transporte en países miembros de la CISS, en 2020

País miembro de la CISS	Uber		Cabify		DiDi		Beat		Total transporte
	Cobertura por países	Cobertura por ciudades	Cobertura por países	Cobertura por ciudades	Cobertura por países	Cobertura por ciudades	Cobertura por países	Cobertura por ciudades	
Argentina	✓	4	✓	4	✓	1	✓	1	4
Bolivia	✓	2	×	0	×	0	×	0	4
Brasil	✓	131	✓	8	✓	1084	×	0	4
Canadá	✓	27	×	0	×	0	×	0	4
Chile	✓	19	✓	4	✓	15	✓	4	4
Colombia	✓	11	✓	4	✓	1	✓	5	4
Costa Rica	✓	3	×	0	✓	4	×	0	4
Ecuador	✓	8	✓	2	×	0	×	0	4
El Salvador	✓	3	×	0	×	0	×	0	4
Estados Unidos	✓	267	×	0	×	0	×	0	4
Guatemala	✓	2	×	0	×	0	×	0	4
Honduras	✓	1	×	0	×	0	×	0	4
México	✓	57	✓	6	✓	32	✓	10	4
Panamá*	✓	2	✓	1	×	0	×	0	4
Paraguay	✓	2	×	0	×	0	×	0	4
Perú	✓	3	✓	1	×	0	✓	1	4
República Dominicana*	✓	7	✓	1	×	0	×	0	4
Uruguay	✓	2	✓	0	×	0	×	0	4
Total	18	551	10	31	6	1137	5	21	

✓ Verdadero × Falso

Fuente: Elaboración propia con datos de Uber, "Usa Uber en ciudades de todo el mundo", 2020; Cabify, "¿En qué ciudades opera Cabify?", 2017; Miracomosehace, "¿Dónde se usa DiDi? - ¿En qué países y ciudades hay DiDi?"; DiDi, "Acerca de nosotros", 2020; Beat, "Empleo", 2020.

Las plataformas de servicio a domicilio con mayor presencia en el mercado son Uber Eats, derivada de Uber transporte, disponible en 14 países y 242 ciudades del continente (véase el Mapa 1), seguida de Rappi, con cobertura en 308 ciudades en nueve países y predominio en Brasil, México, Colombia y Argentina (véase el Mapa 2). Hasta septiembre de 2020, la aplicación Glovo se concentraba en ocho países, con Argentina como su mercado principal (véase el Mapa 3); sin embargo, vendió sus operaciones de Latinoamérica a Delivery Hero y operó hasta octubre de ese año en Argentina, República Dominicana y Panamá, después cambió su nombre a PedidosYa y Appetito24, e invitó a sus repartidores a sumarse a estas plataformas.⁶⁵ Por último, la aplicación DiDi Food, derivada de DiDi transporte, cubre 17 ciudades en el mercado mexicano (véanse la Tabla 2 y el Mapa 4).

⁶⁵ Infobae, "Continúa el éxodo de empresas: Glovo se va de la Argentina", 16 de septiembre de 2020.

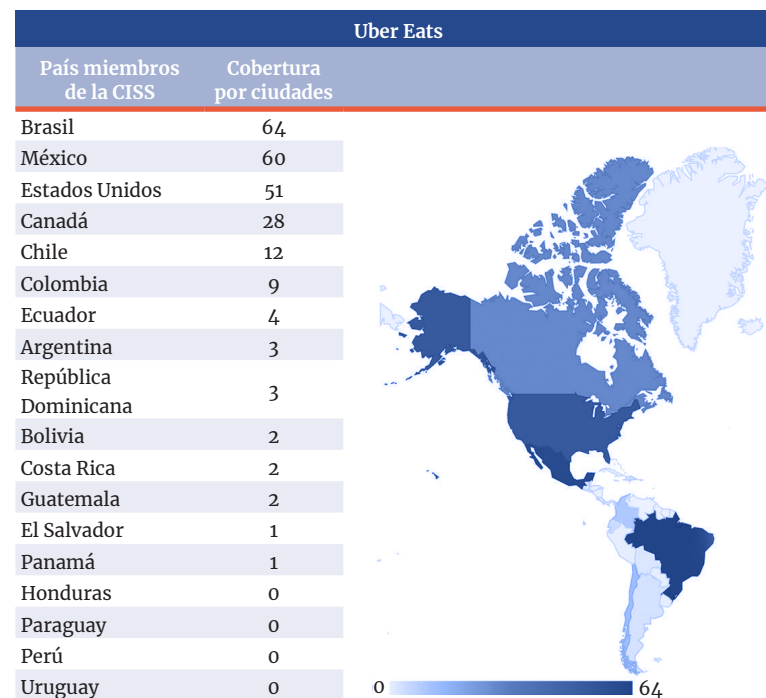
Tabla 2. Cobertura de las plataformas digitales de servicio a domicilio por países miembros de la CISS, en 2020

País miembro de la CISS	Uber Eats		Rappi		Glovo		DiDi Food		Total servicio a domicilio
	Cobertura por países	Cobertura por ciudades	Cobertura por países	Cobertura por ciudades	Cobertura por países	Cobertura por ciudades	Cobertura por países	Cobertura por ciudades	
Argentina	✓	3	✓	26	✓	17	*	0	3
Bolivia	✓	2	*	0	*	0	*	0	3
Brasil	✓	64	✓	162	*	0	*	0	3
Canadá	✓	28	*	0	*	0	*	0	3
Chile	✓	12	✓	9	*	0	*	0	3
Colombia	✓	9	✓	43	*	0	*	0	3
Costa Rica	✓	2	✓	2	✓	2	*	0	3
Ecuador	✓	4	✓	6	✓	9	*	0	3
El Salvador	✓	1	*	0	*	0	*	0	3
Estados Unidos	✓	51	*	0	*	0	*	0	3
Guatemala	✓	2	*	0	✓	1	*	0	3
Honduras	*	0	*	0	✓	3	*	0	3
México	✓	60	✓	50	*	0	✓	17	3
Panamá*	✓	1	*	0	✓	2	*	0	3
Paraguay	*	0	*	0	*	0	*	0	3
Perú	*	0	✓	9	✓	7	*	0	3
República Dominicana*	✓	3	*	0	✓	2	*	0	3
Uruguay	*	0	✓	1	*	0	*	0	3
Total	14	242	9	308	8	43	1	17	

* **Nota:** En octubre de 2020, Glovo cambió de nombre a PedidosYa en Argentina y República Dominicana, y a Appetito24 en Panamá.

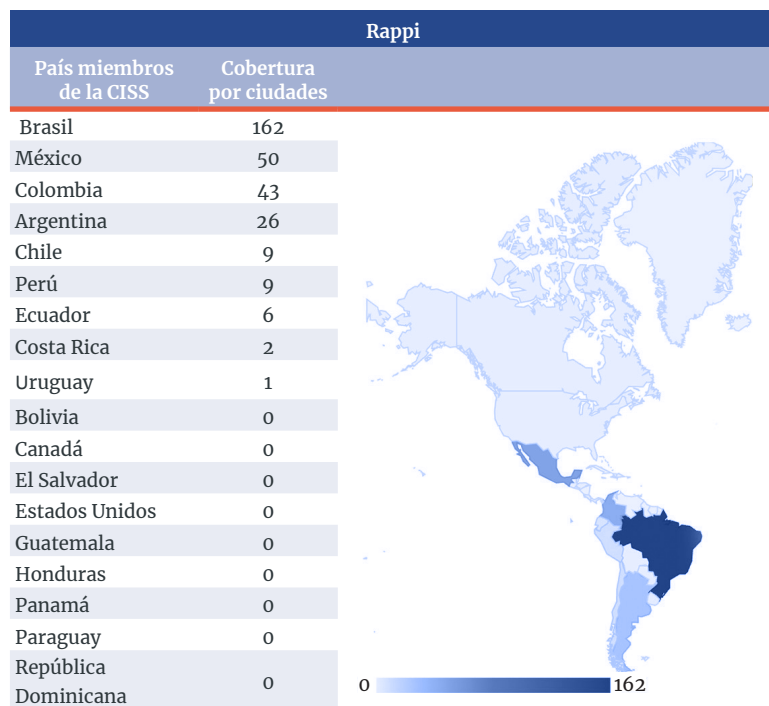
Fuente: Elaboración propia con datos de UberEats, "Todas las ciudades de México, todos los países", 2020; Rappi, "Otras ciudades", 2020; Glovo, "Select your Country", 2020; Phoneazteca, "Ciudades donde hay DiDi Food en México 2020", 15 de agosto de 2020.

Mapa 1. Cobertura de Uber Eats por ciudades en países miembros de la CISS, en 2020



Fuente: Elaboración propia.

Mapa 2. Cobertura de Rappi por ciudades en países miembros de la CISS, en 2020



Fuente: Elaboración propia.

Mapa 3. Cobertura de Glovo por ciudades en países miembros de la CISS, en 2020



Fuente: Elaboración propia.

Aunque las plataformas raras veces comparten información específica sobre el total de personas empleadas en actividades de transporte y reparto a domicilio, podemos estimar un aumento que responde a la expansión de estas aplicaciones en cada vez más ciudades y localidades del continente, como se observa en las tablas y mapas sobre cobertura.

3.1 Argentina

3.1.1 Antecedentes del sindicalismo en Argentina

Durante las últimas décadas del siglo XIX, el desarrollo industrial en Argentina estaba en ciernes y comenzaba a gestar al movimiento obrero, conformado en sus primeros años por personas inmigrantes europeas, influidas por ideas socialistas y anarquistas. El anarquismo cobró fuerza entre las personas trabajadoras del sector industrial, pues "no percibían otra forma de hacer valer sus demandas que accediendo al poder por la fuerza".⁶⁶ Los sindicatos anarquistas empezaron a predominar con la huelga revolucionaria como su arma principal.

La Sociedad Tipográfica Bonaerense —la primera organización obrera, constituida en 1857— organizó la primera huelga en 1878, dirigida por un trabajador francés, con la que los tipógrafos obtuvieron mejores salarios y horarios laborales. Con la crisis de 1890, los movimientos obreros se fortalecieron y hubo huelgas de fogoneros, panaderos, maquinistas, albañiles y ferroviarios. En 1901 se formó la Federación Obrera Argentina (FOA), la más importante de la época.

Las huelgas revolucionarias fueron reprimidas. Esto debilitó al movimiento anarquista y dio paso a la ideología socialista, que abogaba por una vía legalista y la búsqueda de reformas para transformar el sistema capitalista. En 1903, los disidentes del anarquismo y los socialistas fundaron la Unión General de Trabajadores (UGT). Sus principales demandas eran "lograr la jornada de ocho horas diarias, la prohibición del empleo de menores de 14 años, un mínimo de salario con base oro, igual salario a igual producción tanto para el varón como la mujer, abolición del trabajo a destajo, descanso dominical y limitación del trabajo nocturno".⁶⁷ La FOA, que en 1904 se convirtió en la Federación Obrera Regional Argentina (FORA), representaba el anarquismo extremo. La UGT se transformó en la Confederación

Obrera Regional Argentina (CORA), en 1909, y pasó a manos de los sindicalistas "puros", con una minoría socialista. La corriente sindicalista adoptó una actitud semilegalista, poco dogmática en cuanto a ideología y recelosa con los partidos políticos.

Sin embargo, el movimiento obrero no lograba la unidad organizativa. En 1915, la FORA se fragmentó en la FORA anarquista del V Congreso y la FORA de sindicalistas puros y socialistas del IX Congreso. Un año más tarde, la crisis económica consecuencia de la Primera Guerra Mundial provocó importantes huelgas que fueron reprimidas con brutalidad. Durante la llamada "Semana trágica" de 1919 y la "Patagonia trágica" de 1921 fueron asesinadas cientos de personas trabajadoras en huelga. Ambas masacres fueron conducidas por el Gobierno radical de Hipólito Yrigoyen.

Después de la Primera Guerra Mundial comenzó el proceso de ISI. La clase trabajadora se expandió y la necesidad de mano de obra en los centros urbanos atrajo una corriente migratoria. En la configuración sindical, las organizaciones de personas trabajadoras de los sectores ferroviario y marítimo adquirieron cada vez más importancia dentro del movimiento obrero, mientras los pequeños sindicatos de oficios, centrales en la acción anarquista, eran desplazados.

En 1930, en la primera reunión del Comité Nacional Sindical, se creó la Confederación General del Trabajo (CGT). A diferencia del resto de los sindicatos, la CGT insistía en una tendencia apolítica y contaba con la superioridad numérica de la Unión Ferroviaria. A partir de 1943, con la gestión del coronel Juan Domingo Perón en la Secretaría de Trabajo y Previsión, se inauguró un periodo de nuevas formas organizativas e ideológicas del movimiento obrero en el que se dictaron leyes que ampliaron el derecho laboral y atendieron las demandas obreras. Ante la inminencia de las elecciones, los sindicalistas formaron el Partido Laborista para apoyar la candidatura de Perón a la presidencia, quien resultó ganador en 1946.

Durante la primera década peronista, las personas trabajadoras obtuvieron "mejores salarios y beneficios laborales, seguridad social,

⁶⁶ Arturo Fernández, "El sindicalismo argentino frente al Bicentenario: una reseña histórica", *Revista de Trabajo*, año 6, núm. 8, 2010.

⁶⁷ *Ibid.*, p. 85.

e incluso vacaciones pagadas en hoteles sindicales".⁶⁸ El peronismo se convirtió en un símbolo de los derechos de las personas trabajadoras e incorporó el movimiento sindical al sistema de poder estatal, lo que resultó en el reconocimiento legal de los sindicatos y en el control estatal de los recursos y representantes sindicales. Por un lado, esto impulsó la integración y unificación del movimiento y otorgó al sindicalismo el derecho de participar en la política por primera vez respaldado por el Estado. Por el otro, la autonomía política sindical se vio limitada y "las ideologías tradicionales del movimiento obrero fueron sustituidas por la cultura peronista que sostenía un programa de acción pragmático"⁶⁹ y realista de la vida social y política. Con todo, la participación sindical en las decisiones estatales era un fenómeno sin precedentes. Las corrientes gremiales competidoras criticaron fuertemente la dependencia hacia el Estado ocasionada por el proyecto unificador peronista.

Pese a las ofensivas estatales tras el mandato de Perón, la organización sindical se mantuvo firme, pues los gremios importantes de la industria, como los metalúrgicos, textiles y cárnicos, estaban conformados por bases peronistas. Además, había una amplia red de obras sociales en salud y recreación que beneficiaba a los afiliados, lo que apuntalaba la adhesión creciente y el apoyo de las personas trabajadoras.

Las crisis económicas y políticas cíclicas de la década de 1950 — recurrentes hasta 1976— provocaron inestabilidad general en el país y deterioro en el salario real y el nivel de empleo. La CGT se oponía categóricamente a adoptar el modelo de desarrollo basado en la participación de capital extranjero y utilizó mecanismos de presión como "la acción directa, la huelga general, la toma de fábricas y, al mismo tiempo, una actitud permanente de negociación"⁷⁰ con los siete Gobiernos que se sucedieron entre 1955 y 1973. Esto habla de una capacidad de negociación importante y del relativo poder de veto del sindicalismo frente a políticas económicas liberales y opuestas a las demandas sociales.

La implementación de reformas neoliberales en la segunda mitad de la década de 1970 desencadenó la tendencia a la desindustrialización. La actividad del sector disminuyó 30% y con ella el salario real. En paralelo, la represión y el terrorismo utilizados por la dictadura, cuyo objetivo era exterminar a las organizaciones obreras radicales, paralizó la actividad sindical. Los comités de empresas cesaron ante el secuestro y la desaparición de delegados gremiales.⁷¹

En los siguientes años tuvieron lugar algunos actos de oposición masiva al régimen, como el "Plan de movilización pacífica" convocado por la CGT en 1982, que constituyeron los movimientos sociales más grandes que encararon el terrorismo de Estado. La validez del movimiento gremial era cada vez más dudosa por irregularidad en las elecciones de los sindicatos desde 1966, la prolongada dirigencia de líderes sindicales y la corrupción estructural. Después de las consecuencias catastróficas de la guerra de las Malvinas, los cambios económicos neoliberales, la pérdida de valor del salario real, el incremento del desempleo y la derrota electoral del peronismo, en 1983, el sindicalismo comenzaba a dar muestras de debilidad.

En oposición a su campaña populista, al llegar al poder en 1989, el candidato peronista Carlos Menem se abocó a la implementación de políticas de austeridad, la liberalización del comercio y las privatizaciones en el sector público. Con este giro radical en las políticas peronistas, la CGT se dividió en tres facciones. Como consecuencia, los sindicatos no lograron detener la introducción de contratos temporales ni la condición de incrementar la productividad para recibir aumentos salariales. Por su parte, la administración de Menem hacía concesiones a la facción más leal a su Gobierno, "como garantías de monopolios de representación y designaciones en cargos ejecutivos".⁷² La competencia entre sindicatos y el monopolio partidario provocaron la subordinación de las personas trabajadoras al Estado. Después de 1992, la CGT se reunió, recuperó su

⁶⁸ María Victoria Murillo, "Del populismo al neoliberalismo", *op. cit.*, p. 182.

⁶⁹ Arturo Fernández, "El sindicalismo argentino...", *op. cit.*, p. 89.

⁷⁰ *Ibid.*, p. 91.

⁷¹ "El 50% de los detenidos-desaparecidos durante la dictadura fueron trabajadores sindicalizados", Arturo Fernández, "El sindicalismo argentino...", *op. cit.*, p. 95.

⁷² María Victoria Murillo, "Del populismo al neoliberalismo", *op. cit.*, p. 196.

fuerza colectiva y se desplazó hacia una posición de cooperación y negociación.

Argentina recibió el cambio de siglo con un deterioro económico importante, tasas de desempleo superiores a 30% y descontento social creciente. La llegada al poder del presidente Néstor Kirchner en 2003 cambió el rumbo del país. Su modelo neodesarrollista obtuvo una recuperación económica y una revitalización relativa del poder sindical, mas "no logró consolidar un nuevo sistema de relaciones Estado, sindicatos y empresarios".⁷³ La precarización del mercado laboral y los elevados niveles de informalidad persistieron en los Gobiernos neodesarrollistas, incluso se agravaron en los últimos años, durante el Gobierno de Mauricio Macri, por el repentino viraje de la política argentina al neoliberalismo. Esto ha reanimado la lucha contra la precariedad del trabajo y a las principales organizaciones sindicales, y ha provocado el surgimiento de organizaciones de personas trabajadoras informales, como la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular.

3.1.2 Argentina: datos regionales de personas que trabajan mediante plataformas digitales

De acuerdo con la Encuesta a Trabajadores de Plataformas (EPT) de 2018, con una muestra de 603 casos,⁷⁴ las PTPD se distribuyen en aplicaciones de transporte, como Uber y Cabify, y aplicaciones de servicio a domicilio, como Glovo y Rappi. Las principales plataformas digitales de transporte que operan en Argentina son Cabify y Uber, ambas en cuatro ciudades; Beat, en una ciudad, y DiDi, que ingresó al mercado argentino en junio de 2020, en una ciudad y 30 localidades. En cuanto al sector de servicio a domicilio, Rappi está presente en 26 ciudades o localidades, Glovo en 17 ciudades y Uber Eats en tres ciudades.

A pesar de que no tener el número exacto de empleados en

estas empresas, se estima que en Uber trabajan 35,000 "socios conductores", como los denomina la plataforma, lo cual representa 0.19% de la fuerza de trabajo nacional.⁷⁵ Se calcula que Rappi tiene aproximadamente 13,000 "rappitenderos", es decir, 0.07% de la fuerza de trabajo del país. En promedio, 95.8% del total de PTPD de transporte y servicio a domicilio son hombres, como se observa en la Tabla 3. La edad promedio de las personas trabajadoras de estas plataformas es de 34 años, 55.9% de ellos completó sus estudios hasta nivel terciario o universitario incompleto, y para 82.1% este trabajo representa su fuente principal de ingresos.

Tabla 3. Información sobre personas trabajadoras en plataformas digitales en Argentina

	Aplicaciones	Ciudades/localidades en las que operan ^a	Estimado de personas empleadas	Perfil demográfico y socioeconómico ^d n = 603 casos				
				Porcentaje por aplicación	Porcentaje de hombres (95.8% del total)	Edad promedio (34 años)	Educación superior (55.94% completó hasta terciario o universitario incompleto)	Es su fuente principal de ingresos (82.05% del total)
Transporte	Uber	4	35,000 socios ^b	12.1%	94%	40 años	52.2%	64.6%
	Cabify	4		12.8%	97%	42 años	64.2%	83.3%
	Beat	1						
	DiDi	1 / 30						

⁷³ *Ibid.*, p. 245.

⁷⁴ Javier Madariaga *et al.*, "Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? Resumen ejecutivo", CIPPEC/BID/OT, Buenos Aires, 2019.

⁷⁵ Según organismos como la OCDE y el Banco Mundial, es la población en edad laboral, entre 15 y 64 años.

Servicio a domicilio	Glovo	17		11.4%	95.5%	27 años, 71.9% de 18 a 29 años	52.2%	84.8%
	Rappi	26	13,000 personas trabajadoras ^c	10.4%	97%	27 años, 69.7% de 18 a 29 años	55.2%	95.5%
	Uber Eats	3						

Fuentes: ^a Beat, "Empleo, 2020"; Cabify, "¿En qué ciudades opera Cabify?", 2017; DiDi, "Acerca de nosotros", 2020; Glovo, "Select your country", 2020; Miracomosehace, "¿Dónde se usa DiDi? - ¿En qué países y ciudades hay DiDi?", 6 de enero de 2020; Phoneazteca, "Ciudades donde hay DiDi Food en México 2020", 15 de agosto de 2020; Rappi, "Otras ciudades", 2020; Uber, "Usa Uber en ciudades de todo el mundo", 2020; UberEats, "Todas las ciudades de México, todos los países", 2020.

^b Andrea del Bono, "El trabajo de las plataformas digitales: los riesgos de la uberización del empleo en tiempos de crisis", *Nodal. Noticias de América Latina y el Caribe*, 7 de diciembre de 2018.

^c Johan Chiquiza Nonsoque, "El modelo de economía colaborativa del unicornio colombiano...", *La República*, 12 de agosto de 2019.

^d Javier Madariaga *et al.*, "Economía de plataformas y empleo. Resumen ejecutivo", CIPPEC/BID/OIT, Buenos Aires, 2019.

3.1.3 Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR)

Historia de la organización

El despido injustificado de al menos 500 personas trabajadoras de la plataforma PedidosYa, en Argentina, dio paso a movilizaciones con las que comenzó la lucha de las personas trabajadoras de plataformas. Varios sindicatos nacionales se hicieron presentes, sin embargo, las PTPD señalaron que su perspectiva no respondía a las necesidades inmediatas y particulares que habían dado origen a su movimiento y expresaron la necesidad de crear una agrupación que les otorgara representatividad colectiva a partir del análisis de sus vivencias cotidianas, es decir, que respondiera a su contexto laboral específico y que estuviera compuesta por y para ellas. De esta manera surge la Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR).

Pese a la participación limitada de las y los compañeros repartidores durante la etapa de surgimiento, la agrupación ha logrado consolidarse y ha adquirido capacidad de interlocución ante el Gobierno, empresas de plataformas digitales y otras organizaciones internacionales de PTPD, pues conocen a detalle los intereses de este sector laboral en su país. La ATR promueve acciones, como plenarios y asambleas nacionales, de las que derivan análisis que favorecen la lucha de este tipo de movimientos e impactan en países de América Latina y Europa.

Un objetivo fundamental de la conformación de ATR es conseguir que se reconozcan los derechos laborales de las personas trabajadoras de plataformas, que les han sido negados por años. La agrupación busca atender múltiples problemas que les atañen, como los temas de género, pagos, salubridad y reconocimiento laboral. En palabras de la organización, "más allá de teorizar, su intención es tratar de torcer el rumbo de la lucha a través de la acción directa y la movilización, planeando y viendo cómo poder superar los límites que les han puesto el Estado y las patronales, así como la nula atención a las reivindicaciones que han levantado".⁷⁶

El contexto nacional ha representado un parteaguas significativo en el proceso de lucha por los derechos laborales. Situaciones como la recesión económica en el país, la disparidad entre costos de la canasta familiar y los salarios mínimos, y la tasa de desempleo que se ha acrecentado con la pandemia de COVID-19, han causado afectaciones económicas que han orillado a las personas a ejercer ocupaciones terciarias para equilibrar el ingreso familiar. En este sentido, la exigencia por el reconocimiento laboral se ha identificado como el eje central de su lucha, por ende, la militancia dentro de la ATR se ha fortalecido y en arduas discusiones colectivas se ha concluido que es necesario formar un sindicato que sea un vínculo de representatividad y acción colectiva ante los múltiples conflictos que atañen a las personas repartidoras en Argentina.

⁷⁶ Entrevista 1- Maximiliano Andrés Martín, integrante de la Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR), entrevista realizada el 4 de noviembre de 2020.

Hoy, las acciones de la ATR tienen incidencia nacional, en especial en la Capital Federal, las provincias de Buenos Aires, Mar del Plata, Neuquén, Rosario, Mendoza y Córdoba. No obstante, después de la etapa de formación, sus integrantes se han dado a la tarea de investigar y encontrar mecanismos para vincularse con organizaciones de otros países con los mismos objetivos o líneas de acción similares, ante la falta de regulación institucional del trabajo de reparto.

Organización interna

Con el propósito de hacer frente a los principales problemas que afectan a los y las repartidoras en Argentina, al menos 60 repartidores en activo conforman la ATR y han generado una política sindical para cada problema que buscan atender. Dentro de la organización existen dos carteras principales designadas mediante la discusión colectiva, que trabajan temas como discusiones internacionales, elaboración de políticas en relación con problemas específicos, cuestiones políticas y género, entre otros. El núcleo duro está conformado por aproximadamente 20 personas distribuidas en todo el país, que no tienen cargos específicos, sino que son asignadas por votaciones para cubrir atribuciones conforme a sus capacidades, por ejemplo, para comunicarse en público y expresar adecuadamente sus ideas. Por lo general tienen reuniones cada 15 días o cada semana, dependiendo de su agenda, en las que se llevan a cabo discusiones colectivas cuyos resultados se comparten en redes sociales y se difunden masivamente para mantener una posición homogénea como agrupación. En la actualidad, por el contexto mundial de pandemia, sus reuniones son virtuales.

Las discusiones dentro de la agrupación siguen un temario que permite generar conclusiones, y después algún tipo de acción, por ejemplo, publicaciones de notas o volantes en los que se haga frente a un problema en particular. Los materiales gráficos y la participación de los miembros de la ATR en medios de comunicación no hegemóni-

cos, como es el caso de prensa y radio autodeterminados clasistas,⁷⁷ han permitido la difusión de sus planteamientos y han generado el interés de otros compañeros por formar parte de la agrupación.

Los materiales y las actividades son financiadas por un fondo común creado por los integrantes de la ATR que se sustenta con la venta de materiales gráficos y de difusión, actividades colectivas, como fiestas, y aportaciones voluntarias. El uso de las redes sociales ha facilitado los procesos de organización: mediante aplicaciones como WhatsApp han integrado grupos de coordinación del núcleo principal para acercarse a los demás miembros de la agrupación, y gracias a la difusión en Facebook e Instagram llegan a personas que no pertenecen a la agrupación.

Los procesos de coordinación se llevan a cabo en el grupo de WhatsApp llamado "Asamblea Nacional". Tras detectar supervisores infiltrados de las empresas o personas que respondían a intereses políticos, reforzaron los mecanismos para integrar nuevos miembros con el propósito de mantener una línea de acción genuina entre colegas del gremio. Se creó un comité de control conformado por al menos tres integrantes de la ATR, que solicita a quienes desean registrarse su número de identificación del perfil de la aplicación para la que laboran, una foto que compruebe su identidad y una fotografía de la mochila de reparto.

El crecimiento de la ATR depende en gran medida de la difusión entre los propios repartidores en redes sociales y de personas que ya forman parte de la organización que invitan a personas no organizadas, por este motivo, su presencia es fundamental en movilizaciones en torno a cuestiones y problemas del trabajo de reparto. Un problema significativo para la organización interna ha sido la atomización de las actividades sindicalistas y la denominada "puerta giratoria", que se refiere a la alta rotación en el trabajo de reparto y su permanencia en

⁷⁷ En referencia a las luchas de las diferentes composiciones sociales que hoy tienen lugar en la sociedad global. Zaida Espino La O, "El marxismo y las luchas de clases en el Siglo XXI", 2001. En este contexto, "clasista" se refiere no a la discriminación por motivo de clase social, sino al autorreconocimiento de la clase obrera como tal, con la convicción de que sus medios de comunicación deberán ser consecuentes con sus necesidades, su moral y su compromiso, en oposición a los medios de comunicación hegemónicos.

el interior del gremio, pues al ser una ocupación secundaria o temporal, la participación de los y las compañeros tiende a ser esporádica, lo que repercute en su línea de acción.

Las líneas de acción se conforman sobre la base de discusiones, independencia política y organizativa ante las empresas y el Estado, y principios democráticos en las decisiones colectivas que tienden a evitar la desmoralización ante el trabajo de reparto. Destaca que la ATR ha dado paso a la participación de personas extranjeras que desempeñan labores de reparto, quienes en muchas ocasiones no tienen documentos oficiales para permanecer y trabajar en el país.

Acciones

La atención hacia las condiciones del trabajo digital ha ido en aumento en los últimos años. El análisis de las condiciones del trabajo de reparto ha derivado en líneas de acción autogestivas que buscan mejoras laborales para el sector. La ATR ha llevado a cabo acciones que favorecen las condiciones laborales de las personas trabajadoras de reparto, la principal ha sido evidenciar y difundir la realidad de las condiciones del trabajo de reparto. La organización apunta hacia la sindicalización para contrarrestar los impedimentos legales que les dificultan la negociación con las patronales. Su objetivo es consolidarse como un sindicato con inscripción en Argentina, por medio de la afiliación, para reafirmar la representatividad que ha adquirido desde el principio de su lucha. La ATR persigue también la erradicación de los prejuicios sobre la presencia sindical y la reivindicación de sus acciones orientadas hacia la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

La agrupación ha presentado ante el Ministerio del Trabajo reclamos sobre el reconocimiento laboral, vacaciones, licencias de maternidad y de paternidad, y licencias por enfermedad, entre otras, que han recibido una respuesta negativa bajo el argumento del papel de colaborador que las personas repartidoras mantienen con la aplicación. La recomendación fue elevar una demanda a la justicia nacional y laboral,

lo cual no daba respuesta a las exigencias de la ATR. En la organización se consolidaron las bases para conformar un sindicato que les abriera la vía judicial para obtener una resolución de la Corte Suprema.

La agrupación redactó un estatuto para constituir el futuro sindicato y un contrato colectivo de trabajo para presentar sus reivindicaciones como organización. Desde hace un par de años han participado en la elaboración de un proyecto de ley que pretende reconsiderar el papel de sus labores frente a las empresas, sin embargo, aún no ha sido discutido en el Congreso.

Las acciones solidarias también forman parte de la agenda; sin embargo, la ATR considera que la línea de acción principal es organizarse mediante la deliberación interna y movilizarse para ejercer presión sobre las instituciones de Gobierno que tengan en sus capacidades regular el trabajo de reparto y las acciones y obligaciones de las empresas. Otra de sus acciones es la publicación de un boletín en el que exponen los problemas de las personas repartidoras. La organización ha armado un programa de reivindicaciones, desde la mínima hasta la máxima, y procura discutir con todos los compañeros y compañeras la necesidad de hacer este trabajo de la manera más eficaz y eficiente posible.

Alianzas estratégicas

Las alianzas de ATR han permitido consolidar su lucha hacia el exterior, gracias a su incidencia y participación con organizaciones internacionales. El contexto derivado de la pandemia por COVID-19 les ha permitido tejer redes con otras organizaciones. Lejos de abandonar su activismo, a lo largo de ocho meses participaron en cuatro paros con presencia en distintos países. Estas alianzas han derivado en la decisión de formar una agrupación internacional — Unidxs World Action — para tener más peso en la lucha mundial contra la precarización laboral de los y las repartidoras para que, a su vez, se atiendan otros sectores de servicios con participación de plataformas digitales.

En abril de 2020 arrancó la formación de un programa integrado por cuatro organizaciones con presencia en 19 países para discutir las posturas ante el problema de las condiciones laborales del trabajo de reparto. Como parte de este programa, se organizaron los paros mundiales con base en declaraciones comunes plasmadas en un documento general que ha sido traducido a varios idiomas.

La ATR estableció una alianza significativa con la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, con la que se han llevado a cabo estudios que exponen las afectaciones psicológicas derivadas del trabajo de reparto. La importancia de estas investigaciones es contar con un fundamento científico y evidencias para apoyar las demandas enarboladas por la agrupación ante las instituciones correspondientes. Por otra parte, la ATR se ha acercado a personas con formaciones profesionales diversas, lo que les ha permitido conocer diferentes perspectivas del fenómeno y ha generado estudios que consolidan las exigencias.

En el ámbito nacional, se han aliado con la Coordinadora Sindical Clasista, conformada por 35 gremios del país y organizaciones del movimiento obrero, principalmente las que se oponen a la histórica burocratización de los grandes sindicatos nacionales.

Perspectiva de género

Uno de los principales problemas que afecta a las repartidoras, no sólo en Argentina sino en el mundo, es el acoso. Sin importar la naturaleza de las actividades que lleve a cabo la mujer, el acoso atraviesa todos los ámbitos de su vida y la deja en una situación de vulnerabilidad ante el ejercicio de la violencia o de asimetrías de poder dentro de sus espacios de desarrollo. Dadas las condiciones de su trabajo, las repartidoras enfrentan una situación de vulnerabilidad ante acontecimientos de acoso callejero y laboral. Gracias a las acciones de la ATR, este problema de violencia de género ha sido visibilizado de manera exponencial.

Además del acoso, las mujeres repartidoras enfrentan un sinfín de limitaciones en la ejecución de sus labores ante la predominan-

cia de hombres en el sector. Cabe resaltar la situación económica de las mujeres repartidoras, pues las condiciones de desigualdad y precarización laboral son más agudas para ellas, algunas son madres cabezas de hogar y después de sus actividades de reparto durante jornadas extendidas regresan a casa y atienden actividades domésticas y de cuidado.

Como respuesta a la realidad del trabajo de las mujeres en el sector del reparto, la agrupación reconoce la necesidad de concientizar a los compañeros y al público en general, e imparte talleres de educación sexual y organiza discusiones sobre temas de género para impulsar la participación de las mujeres dentro de la agrupación. Esto permite consolidar la organización interna de mujeres ante estos problemas y erradicar la lógica machista que ha predominado en el desempeño de sus labores, al mismo tiempo que promueve relaciones más equitativas y libres de violencia entre colegas de reparto.

La ATR también cuenta con una comisión internacional en la que participan mujeres de varias organizaciones alrededor del mundo que se mantienen en contacto vía WhatsApp para llevar a cabo acciones en conjunto y consolidar iniciativas que respondan a las necesidades de su lucha no sólo por derechos laborales, sino también por sus derechos como mujeres, como miembros de diversidades sexuales y por el reconocimiento de su identidad sexual.

Demandas

Al comienzo, la demanda central de la ATR fue el aumento del pago por pedido. Con el paso del tiempo y gracias al análisis que resulta de los debates colectivos dentro de la agrupación, la percepción del problema evolucionó. La exigencia por el reconocimiento laboral se consolidó como el eje central de la lucha de ATR, pues concentra el acceso a otros derechos.

Los miembros de la organización argumentan que, pese a que las plataformas sean multinacionales, en cada país y en cada localidad hay un equipo que responde a los intereses de la empresa. Por

este motivo, han convocado a estas personas a discutir sobre las reivindicaciones que exigen y sobre las condiciones laborales a las que se exponen como PTPD. Se busca que el equipo regional de cada plataforma responda como interlocutor ante las demandas de la ATR.

Los integrantes de la ATR piensan que los encargados regionales podrían atender de manera efectiva muchos de los problemas, como las largas jornadas de trabajo para aumentar las ganancias percibidas, el sistema de *ranking* que deshumaniza el trabajo de reparto, la inexistencia de seguros por riesgos laborales y prestaciones básicas establecidas por ley, y la insalubridad de las tareas de reparto y su repercusión física y psicológica. El objetivo es que se reconozca el vínculo laboral entre las empresas y las PTPD para que éstas puedan acceder a los derechos laborales básicos, como el derecho a una jornada laboral establecida, vacaciones, licencias por maternidad, paternidad o enfermedad, el derecho a la sindicalización, a la huelga y a la protesta, entre otros.

Otro de los objetivos es que las empresas proporcionen a los repartidores un seguro de riesgo de trabajo que contemple los cargos por accidente aboral, licencia por accidente o indemnización por muerte, pues las empresas no se han hecho responsables por el fallecimiento de compañeros. Ante el contexto derivado de la pandemia por COVID-19 y como parte de las respuestas de las empresas, la ATR también exige que se atiendan cuestiones de salubridad en el desempeño de sus labores y se les brinden materiales básicos de trabajo e higiene para evitar los contagios y garantizar la sanidad tanto de los repartidores como de los clientes.

Logros

Desde la perspectiva de la organización, sus logros han sido momentáneos. Sin embargo, los integrantes consideran que haber dado a conocer sus reivindicaciones representa un gran paso en la lucha por los derechos laborales de las PTPD. Señalan que los acuerdos internacionales son un parteaguas para visibilizar las condiciones a las que se

exponen. La agrupación considera que las herramientas internacionales y los mecanismos sindicales y políticos les han dado más peso a sus demandas para llegar a las patronales y al Estado, y a alentar una solución para la precarización laboral de los trabajadores y las trabajadoras de reparto. ATR es miembro fundador de Unidxs World Action, organización que nuclea a organizaciones y agrupaciones de reparto y trabajadores de plataformas digitales de todo el mundo.

Otro logro de la agrupación es mantenerse autogestiva. Por una parte, genera recursos propios para solventar sus acciones, como la impresión de materiales gráficos, talleres y encuentros presenciales y virtuales, y por la otra, las propias PTPD coordinan el trabajo del grupo. Esto les facilita mantener su autonomía y garantiza su capacidad para definir su propia postura política y rumbo de acción, lo cual no significa que no se fortalezcan con las alianzas con universidades o con la Coordinadora Sindical Clasista.

Mantener los encuentros de diálogo para dar cabida a las opiniones y voces de todas las PTPD que integran la ATR, también a aquellas fuera de la capital, es otra de sus conquistas, pues implica un gran esfuerzo de coordinación, indispensable para que la agrupación recoja las perspectivas y demandas de la diversidad de contextos que enfrenta este sector de personas trabajadoras en Argentina.

3.2 Colombia

3.2.1 Antecedentes del sindicalismo colombiano

A principios del siglo xx, los primeros sindicatos en Colombia estaban constituidos por personas trabajadoras de los sectores bananero, petrolero, de servicios públicos y de empresas multinacionales, que desde entonces se habían movilizado para exigir mejores condiciones de trabajo y reivindicaciones salariales. En 1920 conquistaron el derecho a la huelga, que no fue reconocido en la práctica ni se ofrecía garantía para ejercerlo. Con el incipiente desarrollo de la infraestructura

ra, como ferrocarriles y fábricas, y el crecimiento de la economía del país, se elevó el número de personas trabajadoras y hubo un mayor impulso a las demandas obreras. Esto resultó en la Oficina General del Trabajo, instaurada con la Ley 83, de 1923, y la Ley 57, de 1926, que reconocía el descanso dominical. La legalidad de los sindicatos y contratos colectivos se logró en 1930: "los años veinte se constituyeron entonces como el periodo 'heroico' de la lucha obrera, especialmente de los trabajadores calificados".⁷⁸ En esta década también se formó la Conferencia Obrera Nacional (CON), cercana al Partido Socialista Revolucionario, "donde militaban los grandes dirigentes obreros de comienzos de siglo".⁷⁹ Su existencia duró una década, pues a partir de la CON se fundó la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), con ideologías orientadas al comunismo y el liberalismo radical. En 1936 se consagró, mediante una reforma constitucional, la idea del trabajo como una función social que debía gozar de protección y prestaciones. Sin embargo, las diferencias ideológicas y políticas entre sindicalistas, sumadas al conservadurismo del Gobierno, la Iglesia y las personas empresarias, incluso de algunos sindicalistas, resultó en la fundación de la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC). Esto fragmentaba aún más la unidad obrera y reducía su capacidad de acción. La CTC pasó a una posición de subordinación mientras sus facciones liberal y comunista estaban en pugna. En 1964, la CTC expulsó a la franja comunista, de la que surgió la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (CSTC). Cada organización siguió su rumbo.

Collier y Collier explican que, en el caso de Colombia, los sectores obreros no se insertaron en la vida política por medio del Estado, sino gracias a las elites partidistas que buscaban apoyo para proyectos políticos.⁸⁰ La mayoría de las organizaciones sindicales formó relaciones clientelares con fracciones políticas. Cabe anotar que "a

diferencia de otros grandes países de América Latina como Brasil, Argentina o México, en Colombia no se ha conocido el corporativismo".⁸¹ Esto es importante porque las configuraciones políticas y laborales anteriores fueron determinantes en gran medida para las nuevas trayectorias sindicales. Entonces no triunfó un partido populista que abogara por la lucha obrera y legitimara una ideología de equidad en las relaciones laborales, tampoco se institucionalizaron los intereses populares en el sistema político y partidista ni se logró que el Estado impulsara reformas democratizadoras. Con el crecimiento de la industria y la economía entre 1957 y 1974, la tasa de afiliación tuvo el mayor aumento en la historia sindical colombiana: 13.4%, en 1965. En la misma década, de la UTC surgió la Acción Sindical Antioqueña, "que luego conformó la Confederación General de Trabajadores, CGT, de inspiración demócrata cristiana".⁸²

En la década de 1970, el movimiento obrero logró una mayor influencia en el sector industrial, aunque limitada a las empresas de mayor tamaño y desarrollo. Esto dio pie a un esquema de sindicatos de base sin representación obrera por ramas económicas. Las organizaciones laborales se insertaron en un marco institucional y normativo sumamente regulado y restringido, limitado a temas salariales, que imposibilitaba llegar a acuerdos respecto a otras prestaciones y derechos. El movimiento obrero colombiano ha tenido dificultad para ser reconocido por el Estado y por las clases dominantes, situación que le ha conferido poca legitimidad.

En 1985, la UTC se disolvió. Algunos sectores minoritarios se afiliaron a la CGT y después formaron la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD), mientras la mayoría de las personas trabajadoras se plegó a la nueva Conferencia Unitaria de Trabajadores (CUT), cuyo objetivo fue que la totalidad de las personas trabajadoras sindicalizadas, de todas las clases e ideologías, estuvieran afiliadas ahí, lo que se logró en gran medida. Sin embargo, con las políticas neoliberales, la afiliación

⁷⁸ Juan Carlos Celis Ospina, Rodrigo Javier Toro Zuleta y Édgar Augusto Valero Julio, "Sindicalismo colombiano: entre la exclusión del sistema político, el paternalismo y la conflictividad en las relaciones laborales", en Juan Carlos Celis Ospina (coord.), *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina*, CLACSO, Medellín, 2014, p. 164.

⁷⁹ *Ibid.*, p. 173.

⁸⁰ Ruth Collier y David Collier, *Shaping the Political Arena Critical Junctures, the Labor Movement, and Regime Dynamics in Latin America*, Princeton University Press, Princeton, 1991.

⁸¹ Juan Carlos Celis Ospina, Rodrigo Javier Toro Zuleta y Édgar Augusto Valero Julio, "Sindicalismo colombiano", *op. cit.*, p. 175.

⁸² Libardo González, "El sindicalismo y la globalización ¿Demasiado para los nuevos tiempos?", *Nómadas*, núm. 12, 2000.

sindical en el sector privado se redujo debido a los mecanismos de las empresas para suprimir la representación de las personas trabajadoras, como la tercerización de actividades, la flexibilización unilateral, la temporalidad en la contratación y los pactos colectivos. Esto "ha significado que las políticas de las empresas resultasen altamente determinantes en las condiciones de contratación y en las relaciones laborales [...] y acudieron a variados discursos y prácticas paternalistas que buscaban estabilizar y legitimar la autoridad empresarial".⁸³ Además, los sindicatos tuvieron que hacer frente a las ofensivas antisindicales como la persecución, la intimidación y los asesinatos de dirigentes y sindicalistas de base, por lo que el escenario para el movimiento obrero colombiano presentaba importantes desafíos.

Libardo González destaca que en Colombia hay una tradición de unidad de las centrales obreras en torno a reivindicaciones comunes. Algunos acontecimientos sobresalientes han sido el paro cívico de 1964, durante el Gobierno de Guillermo León Valencia; el paro de 1968, contra Carlos Lleras Restrepo; el de 1971, contra Misael Pastrana, y el de 1977, contra el Gobierno de Alfonso López Michelsen. El paro cívico ha sido un instrumento poderoso para el avance de las demandas del movimiento obrero.

El sindicalismo colombiano enfrenta una nueva situación, pues la debilidad del Estado como actor central de intermediación de las demandas laborales, la profundización de la precarización en el trabajo y el aumento del desempleo hace infructuosas las estrategias antaño poderosas. En la actualidad, las centrales obreras CUT, CGTD y CTC agrupan alrededor de 10% de las personas trabajadoras ocupadas, lo que contribuye a su falta de fuerza colectiva: "la globalización ha golpeado severamente la estructura de los sindicatos y sus acciones son cada vez menos eficaces ante los cambios profundos que se han evidenciado en las relaciones obrero-patronales, con el cambio del esquema del Estado intervencionista al del Estado desregulado y el predominio del mercado sobre la regulación".⁸⁴

⁸³ *Ibid.*, p. 172.

⁸⁴ *Ibid.*, p. 174.

Con la Ley 50, de 1990, y la Ley 100, de 1994, se impusieron normas en beneficio de las personas empresarias y en desmedro de las personas trabajadoras, en las que se incluyeron la contratación a término fijo por menos de un año, mayor facilidad para los despidos tanto individuales como colectivos, reducción de costos en la productividad para el empleador, así como la eliminación de la retroactividad de las cesantías. En 1998, las centrales obreras se unieron para elaborar un diagnóstico acerca de la situación del país, proponer mejoras para las condiciones laborales y tomar acción frente a las nuevas políticas tanto del empleador como del Estado. Este acuerdo dio pie a movilizaciones, paros y jornadas de protesta, sin embargo, las medidas del Gobierno respecto a las privatizaciones, los despidos colectivos y la reducción salarial no se detuvieron.

Históricamente, el sindicalismo colombiano ha sido excluido del sistema político, que no ha fijado acuerdos estables entre sindicatos, el sector empresarial y el Estado; más bien ha persistido una configuración múltiple de relaciones laborales en las que el empresario hace imperar sus políticas e intereses por encima de los que sostienen las personas trabajadoras, quienes han perdido poder de negociación debido a la poca afiliación sindical, la desindustrialización, la privatización, la flexibilización y la violencia antisindical. En los últimos años, a raíz de la presión ejercida por la Unión Europea y Estados Unidos para cumplir con estándares mínimos en derechos laborales y humanos como resultado de la firma de diversos tratados de libre comercio, la capacidad de acción del sindicalismo ha mejorado para "incidir en los procesos de negociación con empresarios, y desplegar recursos como la huelga y la protesta".⁸⁵ Con todo, las viejas formas de organización laboral y los métodos de afiliación y movilización han mostrado su caducidad ante la situación actual y es necesario encontrar alternativas para revitalizar el sindicalismo colombiano.

⁸⁵ Juan Carlos Celis Ospina, Rodrigo Javier Toro Zuleta y Édgar Augusto Valero Julio, "Sindicalismo colombiano", *op. cit.*, p. 202.

3.2.2 Colombia: datos regionales de personas que trabajan mediante plataformas digitales

En Colombia, la aplicación digital de transporte Uber está presente en 11 ciudades o localidades, seguida por Beat, en cinco ciudades; Cabify, en cuatro, y DiDi, en una. La plataforma de servicio a domicilio que acapara el mayor mercado es Rappi, desplegada en 43 ciudades o localidades, seguida por Uber Eats, presente en nueve ciudades.

Se estima que hay alrededor de 83,000 conductores y conductoras de Uber (0.26% de la fuerza laboral) y entre 19,000 a 20,000 personas trabajadoras de la aplicación Rappi (0.06% de la fuerza laboral). Según un estudio del BID (2019), con una muestra de 5,251 PTPD,⁸⁶ 72% de los y las choferes está adscrito a Uber, 94% son hombres, la edad promedio es de 38 años, 71% del total de conductores cuenta con educación superior, 1.5% nacieron en otro país y 47% viven en condiciones financieras inseguras.

⁸⁶ Oliver Azuara, Stephanie González y Lukas Keller, ¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina?, BID, Washington, D. C., 2019.

Tabla 4. Información sobre personas trabajadoras en plataformas digitales en Colombia

Aplicaciones	Ciudades/ localidades operan ^a	Estimado de personas empleadas	Perfil demográfico y socioeconómico								
			Porcentaje por aplicación	Porcentaje de hombres	Edad promedio	Educación superior	Vive en condiciones financieras inseguras	Nació en otro país	Soltero	Nivel socioeconómico medio-bajo	
Uber	11	83,000 socios ^b	72% ^d	94% ^d	38 años ^d	71% ^d	47% ^d	1.5% ^d			
Cabify	4										
Beat	5										
DiDi	1										
Rappi	43	entre 19,000 y 20,000 personas trabajado- ras ^c		84% ^e	Menos de 35 años ^e	23% educación terciaria ^e			57%	44% ^e	46% ^e
Uber Eats	9										

Fuente: ^a Beat, "Empleo, 2020"; Cabify, "¿En qué ciudades opera Cabify?"; 2017; DiDi, "Acerca de nosotros"; 2020; Glovo, "Select your country"; 2020; Miracomosehace, "¿Dónde se usa DiDi? - ¿En qué países y ciudades hay DiDi?"; 6 de enero de 2020; Phoneazteca, "Ciudades donde hay DiDi Food en México 2020"; 15 de agosto de 2020; Rappi, "Otras ciudades"; 2020; Uber, "Usa Uber en ciudades de todo el mundo"; 2020; UberEats, "Todas las ciudades de México, todos los países"; 2020.

^b Diana Rincón, "Estamos abiertos a regulación: Uber", *El Tiempo*, 16 de marzo de 2018.

^c Johan Chicquiza Nonsoque, "El modelo de economía colaborativa del unicornio colombiano.", *La República*, 12 de agosto de 2019.

^d Oliver Azuara, Stephanie González y Lukas Keller, ¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina?, BID, Washington, D. C., 2019.

^e Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, "Encuesta para trabajadoras y trabajadores de Rappi", Bogotá, 20 de septiembre 2019.

El Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, el Centro de Solidaridad, el Centro de Estudios Sociales "Defens" y la Escuela Nacional Sindical, en coordinación con los Centros de Atención Laboral, levantaron la "Encuesta para trabajadoras y trabajadores de Rappi",⁸⁷ entre julio y agosto de 2019, en Bogotá, Medellín y la sabana de Bogotá, con una muestra de 318 personas trabajadoras o *rappitenderas*, como las llama la aplicación. Los resultados indican que el 84% son hombres, la edad media está por debajo de los 35 años, 44% de las personas trabajadoras son solteras, más de 20% cuenta con educación terciaria y 46% tiene un nivel socioeconómico medio-bajo. Más de la mitad de la muestra son personas migrantes venezolanas (57%). La encuesta reveló que 91.2% de las personas trabajadoras refirió no estar afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, 63.2% menciona haber sufrido accidentes de trabajo y 66.7% ha contraído enfermedades laborales en los últimos dos años.

3.2.3 Movimiento Nacional de Repartidores de las Plataformas Digitales/Unión de Trabajadores de Plataformas

Historia de la organización

El Movimiento Nacional de Repartidores de Plataformas Digitales (MNRPD) es una de las organizaciones de PTPD con mayor trascendencia en Colombia. Surgió en agosto de 2020 a partir de la denuncia en redes sociales de Andrés Barbosa, debido a una deuda injustificada. La difusión que tuvo tanto en los medios digitales como en las redes sociales resonó en varias personas trabajadoras repartidoras que decidieron unirse y formar un movimiento. Carolina Hevia, de nacionalidad venezolana, es una de sus principales impulsoras. Antes de formar parte del MNRPD ya abogaba y daba voz a varias personas trabajadoras de plataformas bloqueadas sin justificación u

⁸⁷ Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, "Encuesta para trabajadoras y trabajadores de Rappi", Bogotá, 20 de septiembre 2019.

oportunidad de réplica en aplicaciones como Rappi. Barbosa y Hevia reunieron aliados en la lucha por sus derechos laborales. La organización es apoyada por varios actores de la cooperación internacional,⁸⁸ en especial el Centro de Solidaridad Internacional de la Federación Estadounidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO, por sus siglas en inglés), cuya representante es la abogada especializada en temas laborales Sandra Milena Muñoz, en la actualidad asesora del movimiento, quien trabajaba con su organización temas de PTPD de manera aislada, con estudios y encuestas sobre el sector.

Aunque ya existía un núcleo de personas organizadas que tenía vocería con Rappi, la denuncia de Barbosa y su difusión en los medios de comunicación logró que en poco tiempo se unieran más PTPD. El movimiento comenzó en un grupo de Facebook con más de 200,000 PTPD, que fue bloqueado por Rappi, lo que redujo la capacidad del movimiento. Sin embargo, enseguida se creó un grupo nuevo e independiente al que se siguen sumando personas repartidoras.

Por medio de redes sociales, como Facebook, Instagram y WhatsApp, varios grupos de PTPD han coordinado acciones, como la gran movilización nacional del 6 de agosto de 2020 en Bogotá, Cali, Cartagena y Medellín. El movimiento es orgánico y se ha ido constituyendo por las quejas y demandas que las PTPD comparten con los líderes y lideresas de la coordinación nacional del movimiento, quienes muestran su disposición para apoyar, sugieren rutas de acción y dan respuesta en su rango de alcance, sobre todo en la intermediación y negociación con las empresas de plataformas digitales y organismos gubernamentales encargados de temas laborales.

El movimiento tuvo la iniciativa de crear un sindicato y analizó las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de constituirse

⁸⁸ "La cooperación internacional para el desarrollo es el esfuerzo conjunto de Gobiernos, apoyado por el dinamismo de organismos internacionales, sociedad civil, academia y sector privado, para promover acciones que contribuyan al desarrollo sostenible y a mejorar el nivel de vida de la población mundial a través de la transferencia, recepción e intercambio de información, conocimientos, tecnología, experiencias y recursos". AMEXCID, "¿Qué es la cooperación internacional para el desarrollo?", AMEXCID, Ciudad de México, s. f.

como tal. El 8 de octubre de 2020, fecha de un paro internacional de PTPD, se creó el primer sindicato de PTPD en Colombia, la Unión de Trabajadores de Plataformas (UNIDAPP), que ha captado toda la atención de la academia, el Gobierno, los congresistas y los movimientos internacionales.

El equipo de Sandra Milena Muñoz ha asesorado al movimiento y ha propuesto crear una aplicación para organizarse y afiliarse al sindicato. Se pensó en esta alternativa porque es la herramienta laboral de las PTPD. La aplicación sigue en versión de prueba y ya disponible en la plataforma de descarga de aplicaciones Google Play. Cuando esté lista, la UNIDAPP será el primer sindicato que funcione por medio de una aplicación.

Con el objetivo de que haya un espacio de formación y las PTPD conozcan sus derechos laborales fundamentales, la aplicación contará con un portal con cursos cortos, información sobre los derechos laborales y de personas trabajadoras de plataformas, así como una sección de preguntas frecuentes. La afiliación podrá hacerse en línea y los miembros tendrán acceso a asesoría jurídica gratuita, espacios de reunión, asambleas con el sindicato y con la junta directiva. Los estatutos del sindicato estarán disponibles en la aplicación, en la que también se podrá pagar la cuota sindical, así sea un aporte simbólico. Con estos avances se espera que el sindicato adquiera autonomía y que obtenga eventualmente recursos propios para no depender de la cooperación internacional.

Debido a la alta demanda de afiliaciones, la UNIDAPP creó un portal web que replica lo que será la aplicación en términos de la información que se recolecta. En este momento, Muñoz es la encargada de coordinar la aplicación y el portal web del sindicato, de hablar con las organizaciones sociales y sindicales, y hacerles saber las demandas y malestares de las PTPD. La COVID-19 agudizó muchos de los problemas de las personas trabajadoras de plataformas, como bloqueos de las aplicaciones, deudas e injusticias de las empresas que no les ofrecen garantías y seguridad.

Organización interna

El MNRPD y la organización sindical UNIDAPP se conforman por 10 personas directivas y cinco secretarías lideradas por ellas. El presidente es Andrés Barbosa y Calorina Hevia es la coordinadora nacional y secretaria general del sindicato. A ambos se les reconoce por su capacidad de liderazgo, su oratoria clara y precisa, su capacidad de análisis, motivación, escucha y por mantener la calma ante las provocaciones, entre otras cualidades. La organización también cuenta con un fiscal, un tesorero y una división de trabajo en temas relacionados con migración, comunicación, educación y redes, entre otros. La junta directiva es la encargada de generar y aprobar propuestas en beneficio de la organización, como el logo y nombre de la aplicación.

El sindicato se sigue organizando porque su creación es reciente y porque las PTPD que conforman la junta directiva continúan laborando en las plataformas digitales, sus ingresos dependen de este trabajo y no pueden dedicarse de tiempo completo al sindicato.

Acciones

Entre las acciones que han emprendido, destacan las manifestaciones que han congregado a más de 3,000 personas en la ciudad de Bogotá para presentar con un pliego petitorio que expresa la inconformidad y expone sus problemas laborales ante el Ministerio del Trabajo, que no ha dado una respuesta satisfactoria porque considera que estas personas trabajadoras no tienen una relación laboral de dependencia con las plataformas digitales.

El movimiento se ha organizado para proporcionar asesoría legal gratuita a las PTPD por fraudes o bloqueos no justificados por parte de las aplicaciones. Se lleva a cabo un proceso denominado "derecho de petición", que debe recibir respuesta en 15 días hábiles, de lo contrario procede una demanda llamada "tutela", que valida que la empresa

está violando un derecho mínimo vital o fundamental al dejar a las personas trabajadoras sin la posibilidad de pagar la renta de una vivienda, de aportar el gasto familiar o de contar con un sustento básico.

Por medio de las redes sociales, el movimiento convoca a las PTPD para hacer brigadas en las calles y explicarle a la gente la precariedad laboral en la que viven y cómo luchar por sus derechos laborales. Hay más de 30 grupos de WhatsApp en las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín, Cartagena y Barranquilla. Por esta vía se comparten convocatorias y material gráfico para llegar a toda la comunidad re-partidora y fortalecer el movimiento.

La UNIDAPP impulsa la creación de su aplicación —diseñada con el apoyo de ingenieros mexicanos—, que trasciende la estructura sindical tradicional y está en sintonía con el lenguaje que las PTPD entienden. En colaboración con organizaciones que apoyan su causa, el sindicato ha impartido cursos virtuales, seminarios y talleres sobre derecho laboral colectivo, en los que se combinan temas de interés común, como la migración o los derechos humanos, en los horarios más convenientes para las PTPD, que reciben información y asesorías sobre rutas, demandas, acciones constitucionales o derechos de petición.

Alianzas estratégicas

Desde su conformación, el MNRPD y la UNIDAPP han tendido alianzas estratégicas con varias organizaciones nacionales e internacionales, universidades, sindicatos, centrales de personas trabajadoras, despachos jurídicos y la ciudadanía. La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) ayuda con el proceso organizativo; Temblores, que es una organización no gubernamental que presta su apoyo cuando hay abusos policiales o de alguna entidad gubernamental, y el Centro de Solidaridad Internacional se encarga de generar nuevas alianzas y acuerdos con universidades y otras ONG. También Defens Colombia —ONG defensora de los derechos laborales de los y las trabajadoras con enfoque interseccional y de género— y la Red de Activistas

Defensores de Derechos Laborales (REDAL) están entre sus aliados. El movimiento ha hecho alianzas estratégicas con organizaciones de PTPD de otros países para ser escuchados en todo el mundo, pues la mayoría de los Estados no regula las plataformas.

En una línea de solidaridad con la Universidad del Rosario, la Universidad Javeriana, la Universidad de los Andes y la Universidad de Antioquia, los académicos, ingenieros y abogados interesados en el tema hacen investigaciones y desarrollan estrategias para demostrar que el algoritmo subordina a las PTPD. Estas instituciones también ofrecen programas de formación en derechos laborales, derechos sindicales y derechos humanos. Los acuerdos con las universidades permiten ofrecer soluciones, conceptos y panoramas que pueden ser útiles para el movimiento.

Las universidades trabajan en la sistematización de sentencias de jurisprudencia internacional respecto a la situación de subordinación de las PTPD a las plataformas. El objetivo es conocer y concentrar los argumentos que han sustentado el reconocimiento legal de una relación laboral en otros países. Esta colaboración ofrece información a los movimientos internacionales que identifican que estos problemas son los mismos en varias latitudes, pues las mismas empresas replican el mismo esquema de trabajo.

Estas alianzas proveen recursos directamente al sindicato y al movimiento, la estrategia es diseñada con las PTPD y comprende las áreas jurídica, educativa y comunicativa, para lograr incidencia ante el Congreso, el Ministerio del Trabajo y los jueces, además de alianzas con la Corte Constitucional para reiniciar demandas ordinarias y asesoría jurídica vía institucional.

Perspectiva de género

En el ámbito laboral, las mujeres sufren violencia y acoso laboral y sexual con mayor frecuencia que los hombres. Como repartidoras esta situación se agudiza porque se encuentran más expuestas a riesgos por trabajar en la calle y durante la noche. Las mujeres repartidoras

son un grupo heterogéneo: muchas son estudiantes y madres solteras, y desempeñan actividades de cuidado sin remuneración, algunas son personas migrantes, sobre todo de Venezuela, más expuestas a actos de xenofobia.

Para atender esa situación, el MNRPD y la UNIDAPP conformaron una "agenda de inclusión laboral", que contempla aspectos de género e incluye las demandas y necesidades de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travesti, transexuales, intersexuales y *queer* (LGBTTTIQ). El proyecto está en construcción con el Observatorio de Plataformas de Ecuador, pues la idea es "lograr un trabajo articulado", no sólo en Colombia, sino también en otros países en los que se enfrentan problemas similares.

No obstante, es un tema que está empezando a tratarse. Los primeros pasos han sido visibilizar en foros y conversatorios los desafíos que encaran. Con excepción de testimonios puntuales de algunas compañeras, aún no hay diagnósticos precisos sobre la situación de las mujeres repartidoras para crear estrategias con perspectiva de género.

Demandas

El MNRPD surgió con la finalidad de ayudar a los y las repartidoras a enfrentar la precarización laboral y las dificultades que implica, como no saber cuál es el ente regulador de su trabajo o la autoridad a la que deben recurrir, pues el Ministerio del Trabajo los considera personas trabajadoras autónomas. Las PTPD han acudido a otras autoridades, como el Ministerio de Tecnología o la Superintendencia de Industria y de Comercio, que no se hacen responsables y los dirigen de nuevo al Ministerio del Trabajo, que tampoco recibe sus demandas por la nula normatividad en él sobre trabajo en plataformas digitales.

Las PTPD demandan que se les reconozca como personas trabajadoras dependientes porque las entidades gubernamentales los consideran autónomos. Las personas trabajadoras argumentan que están subordinadas a reglas internas impuestas por la plataforma,

a ganancias variables y bloqueos injustificados, y a problemas que no son propios del trabajo autónomo. Ante un despido injustificado, no tienen derecho a réplica ni a recibir una liquidación porque el vínculo laboral no es reconocido por la ley, es difícil que se protejan como personas trabajadoras y que las empresas se hagan responsables. Las autoridades no les apoyan para regular la duración de su jornada de trabajo, tener un salario digno o prestaciones de seguridad social, vacaciones y días de descanso. Aunque existen iniciativas para que las personas trabajadoras paguen por la seguridad social, esto no resuelve el problema, al que se suma la vulnerabilidad de estar expuestas a accidentes laborales en la vía pública.

Logros

Entre los logros principales del MNRPD está la conformación del primer sindicato de PTPD, la UNIDAPP, y la primera aplicación de un sindicato, que empezó a funcionar a finales de 2020. Esta herramienta es fundamental para la coordinación sindical y la formación de sus afiliados. Hasta el 28 de octubre de 2020, se habían registrado 100 personas y había 800 usuarios potenciales en una base de datos.

La organización ha trabajado en tres ámbitos principales: legal, desde el Congreso; judicial, con las acciones constitucionales, y administrativo, con el Ministerio del Trabajo. El MNRPD organiza movilizaciones, participa en audiencias públicas para asegurar la legitimidad de las iniciativas de ley avaladas, dialoga con el Ministerio del Trabajo y pide a los jueces que lleven a cabo los procesos para garantizar los derechos fundamentales que son violados por las empresas. Estas acciones evitan que el Congreso de la República apruebe proyectos de ley que no han tomado en cuenta su participación, posturas y necesidades.

Una de las principales críticas hacia las propuestas es que plantean que el trabajo de las PTPD entra en el esquema de economías colaborativas, cuando ellas no se consideran colaboradoras, sino tra-

bajadoras que deberían tener acceso a todos los derechos laborales amparados por ley en Colombia.

Con base en una solicitud del MNRPD para inspeccionar empresas y convocarlas a conversaciones, el Ministerio del Trabajo citó a la empresa Rappi a una mesa de diálogo para hablar sobre los problemas que enfrentan las PTPD por omisión a sus derechos laborales y fundamentales, bloqueos injustificados y decisiones arbitrarias en temas laborales.

El mayor logro del movimiento es hacer visibles sus problemas y demandas ante los tres niveles de Gobierno y posicionarse para exigir que los identifiquen como personas trabajadoras. La estrategia de comunicación emprendida en medios de comunicación le ha permitido al movimiento y al sindicato mantenerse entre los temas de opinión pública y ganar terreno como lo hacen las empresas, para estar presentes en los procesos y demandas.

3.3 México

3.3.1 Antecedentes del sindicalismo en México

Los antecedentes del esquema corporativista en México datan de la década de 1920, con la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), que en 1936 fue sustituida por la Confederación de Trabajadores de México (CTM). El Gobierno incorporó el sindicalismo al aparato del partido oficial y mantuvo estrechas relaciones con la clase obrera dentro de un sistema institucionalizado y capitalista. Francisco Zapata apunta que dicha "institucionalización de las relaciones entre el trabajo y el capital jugaron un papel central en mantener la paz social y en conformar una sociedad de trabajo, con estabilidad social, política y económica".⁸⁹ Así, con la represión de oposiciones obreras por el Estado, la Ley Federal del Trabajo de 1931 —en la que el Go-

⁸⁹ Francisco Zapata, *Historia mínima del sindicalismo latinoamericano*, op. cit., pp. 23-67.

bierno podía controlar el registro y la legalidad de los sindicatos— y la obtención de beneficios para las personas trabajadoras, tales como plazas estables, prestaciones y, a partir de 1943, seguridad social, el sindicalismo corporativo se afianzó de manera profunda en las relaciones laborales en México.⁹⁰

El corporativismo consistió también en intercambios entre el sistema político y las bases obreras: el Gobierno brindaba apoyos a los sindicatos y mantenía el orden laboral a cambio de que se defendieran las políticas gubernamentales y se diera el voto al Partido Revolucionario Institucional (PRI). El alcance de estos favores tenía que ver con la importancia política y gremial de las organizaciones obreras: "en la cúspide estaban los grandes sindicatos nacionales de industria, especialmente de las empresas paraestatales, seguidas de las privadas grandes, y luego los sindicatos de los trabajadores del Estado; y más, en la cola, los de las empresas medianas y pequeñas".⁹¹

Los intercambios abarcaban desde asuntos salariales y prestaciones, hasta el acceso de las personas trabajadoras a la seguridad social de manera diferenciada. Algunos políticos se beneficiaron con puestos de elección popular y de Gobierno, amplias redes de relaciones para hacer negocios tanto legales como ilegales y un lugar en la elite del poder junto a personas del partido dominante, personas funcionarias de Gobierno y el empresariado. Esta configuración político-laboral facilitó que el modelo económico de ISI echara mano de la clase obrera para colmar las necesidades manufactureras de la demanda industrial al llevar al alza los salarios de las personas trabajadoras de la "cúspide" de la industria.

La situación fue relativamente estable durante el segundo tercio del siglo xx. En la década de 1980, el corporativismo entró en una crisis estructural debido a la implementación de las reformas neoliberales. Ante las nuevas políticas, el Estado ya no incidía de manera direc-

⁹⁰ Saúl Escobar Toledo, "El sindicalismo mexicano: ¿hacia un nuevo pacto social?", *Journal de Economía*, UNAM, vol. 16, núm. 46, 2019, pp. 241-250.

⁹¹ Enrique de la Garza Toledo, "Corporativismo y neoliberalismo: el caso de México", en Juan Carlos Celis Ospina (coord.), *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina*, CLACSO, Medellín, 2014, p. 224.

ta en el crecimiento de la manufactura obrera mediante la demanda industrial ni los salarios. En cambio, las fuerzas libres del mercado determinaban las necesidades laborales. El Estado dejó de ser el principal intermediario para negociar prestaciones y beneficios para las personas trabajadoras. Además, la focalización del gasto social hacia la pobreza extrema, las privatizaciones de los servicios sociales y de empresas, los consecuentes recortes de personal y la flexibilización unilateral de los contratos colectivos mermaron la protección de la que gozaban las personas trabajadoras. En pocas palabras, el neoliberalismo ha significado una crisis para el corporativismo mexicano, y, por ende, para el sindicalismo. Esto se ha reflejado en las remuneraciones medias reales de finales del siglo xx y principios del xxi: una disminución de 57% del salario mínimo entre 1990 y 2005.⁹²

No obstante, hubo pactos entre el Gobierno, los sindicatos y las personas empresarias en el periodo neoliberal, aunque la mayoría era para respaldar los intereses de estos últimos. Las condiciones laborales se deterioraron y el porcentaje de personas trabajadoras sin prestaciones, protección ni contrato escrito por tiempo indeterminado fue en aumento. La incidencia de los sindicatos corporativos en el congreso disminuyó de manera sustancial: entre 1979 y 1982 la proporción de diputados de organizaciones obreras fue de 21.5%, mientras que de 2006 a 2009 pasó a 7.14%.⁹³ Pese a la precarización laboral, el número de huelgas se redujo y los conflictos individuales se multiplicaron: "desde los inicios de los noventa hasta los primeros años de este siglo, las huelgas decayeron casi a un tercio y se estabilizaron; otro tanto sucedió con los conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga. En cambio, los conflictos individuales, solo en la jurisdicción local, aumentaron en un 37.5% en el quinquenio".⁹⁴

Los sindicatos comenzaron a discrepar entre ellos, pero sobre todo con el Gobierno, respecto a la política laboral. Esto resultó en la fragmentación de algunos sindicatos y la formación de nuevos.

Los sucesivos conflictos entre el Estado y los liderazgos sindicales, y la incapacidad de las personas funcionarias públicas para llegar a acuerdos provocaron la unión —endebles y efímera— de las fuerzas corporativas, incluso aquellas reacias entre sí, para hacer frente al régimen del Partido Acción Nacional (PAN) de la primera década del siglo xxi. En la actualidad, el corporativismo mexicano perdura en alguna de sus cuatro formas básicas, según De la Garza. La primera es el antiguo corporativismo, que "sigue negociando el control de los trabajadores a cambio del monopolio de una representación garantizada por el Estado",⁹⁵ sin importar cuál sea el partido dominante. Esta forma cuenta con el mayor número de afiliados, aunque con una capacidad de negociación mermada, pues su incidencia en el sistema político se ha debilitado y no ha mostrado resistencia a las reducciones salariales y los despidos masivos causados por las privatizaciones y las reestructuraciones empresariales. La segunda forma es el corporativismo de la producción, que proliferó en el neoliberalismo y consiste en alianzas entre empresas y sindicatos con la finalidad de elevar la productividad a cambio de bonos para las personas trabajadoras cuyos ingresos no aumentaron como se esperaba, por lo que se perdió el interés en extender esta modalidad. La tercera configuración es el corporativismo cristiano, que ha ido ganando terreno con la incidencia de grupos de derecha en el Gobierno. Sus principios son la solidaridad entre patrones y empleados en pos de la calidad y productividad en el marco de una colaboración subordinada del sindicato a la gerencia. Por último, tenemos el corporativismo flexible, que se caracteriza por un pragmatismo político en el que se establecen pactos políticos tanto con un partido como con otro, según la coyuntura y las circunstancias. Sin embargo, ha mostrado un debilitamiento político y un gran desprestigio por la baja calidad de los servicios prestados a sus agremiados.

Han surgido organizaciones de personas trabajadoras informales —de vendedores ambulantes, taxistas, conductores de transpor-

⁹² *Idem.*

⁹³ *Ibid.*, p. 227.

⁹⁴ *Ibid.*, p. 231.

⁹⁵ *Ibid.*, p. 234.

te público y repartidores, entre otros— y de plataformas digitales, y pese a lo fragmentado de sus agrupaciones, en los últimos años han tomado fuerza y desarrollado estrategias para demandar reivindicaciones comunes.

3.3.2 México: datos regionales de personas que trabajan mediante plataformas digitales

En México, las plataformas de transporte que predominan en el mercado son Uber, en 57 ciudades o localidades; DiDi, en 32; Beat, en 10, y Cabify, en seis. Las plataformas de servicio a domicilio con más presencia son Uber Eats, en 60 ciudades o localidades; Rappi, en 50, y DiDi Food, en 17. Se estima que el número de personas trabajadoras en aplicaciones como Uber en 2018 era de 250,000 “socios”, lo que representaba entonces 0.30% de la fuerza laboral nacional. El mismo año, 9,500 personas trabajadoras (0.01% de la fuerza laboral nacional) se desempeñaba en aplicaciones de servicio a domicilio, como Rappi. Con base en una encuesta del BID, en colaboración con Uber Inc. e IPSOS, aplicada en 2019 a una muestra de 5,251 conductores de Brasil, Chile, Colombia y México, se sabe que en México 48% conduce con esta aplicación, 94% de los conductores son hombres, la edad promedio es de 38 años, 49% del total cuenta con educación superior, 1.9% nació en otro país y 55% vive en condiciones financieras inseguras.⁹⁶ No se cuenta con información disponible sobre el perfil demográfico y socioeconómico de los repartidores.

Tabla 5. Información sobre personas trabajadoras en plataformas digitales en México

Aplicaciones	Ciudades/localidades en las que operan ^a	Estimado de personas empleadas	Perfil demográfico y socioeconómico ^d					
			Porcentaje por aplicación	Porcentaje de hombres (total) (95.8% del total)	Edad promedio	Educación superior	Vive en condiciones financieras inseguras	Nació en otro país
Uber	57	250,000 socios ^b	84%	94%	38 años	49%	55%	1.9%
Cabify	6							
Beat	10							
DiDi	32							
DiDi Food	17							
Rappi	50	9,500 personas trabajadoras						
Uber Eats	60							
			Transporte			Servicio a domicilio		

Fuente: ^a Beat, “Empleo, 2020”; Cabify, “¿En qué ciudades opera Cabify?”, 2017; DiDi, “Acerca de nosotros”, 2020; Glovo, “Select your country”, 2020; Miracomosehace, “¿Dón-

⁹⁶ Oliver Azuara, Stephanie González y Lukas Keller, ¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina?, op. cit.

de se usa DiDi? - ¿En qué países y ciudades hay DiDi?", 6 de enero de 2020; Phoneazteca, "Ciudades donde hay DiDi Food en México 2020", 15 de agosto de 2020; Rappi, "Otras ciudades", 2020; Uber, "Usa Uber en ciudades de todo el mundo", 2020; UberEats, "Todas las ciudades de México, todos los países", 2020.

^b Carlos Morales, "Uber celebra 5 años en México con los conductores al centro", *Forbes*, 17 de julio de 2018.

^c Johan Chiquiza Nonsoque, "El modelo de economía colaborativa del unicornio colombiano...", *La República*, 12 de agosto de 2019.

^d Oliver Azuara, Stephanie González y Lukas Keller, *¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina?*, BID, Washington, D. C., 2019.

Para México, se decidió analizar dos casos: el colectivo Ni Un Repartidor Menos (#NiUnRepartidorMenos) y el Sindicato Independiente de Repartidores por Aplicaciones (SIRA Apps). El primero se eligió por ser el más visible en medios, así como por su gran número de personas asociadas, además de tener una suborganización sólo para mujeres repartidoras (#NiUnaRepartidoraMenos). Y el segundo, el SIRA Apps, se seleccionó porque, aunque aún no reciben su toma de nota ante la Junta Local, de lograrlo, serían el primer sindicato de este tipo de personas trabajadoras en el país, lo que torna relevante indagar también en su proceso organizativo.

Consideramos que conocer ambos casos brindará un panorama más amplio de los procesos organizativos que están surgiendo en México para que las personas trabajadoras en plataformas digitales demanden la mejora de sus condiciones laborales, desde dos enfoques bien diferenciados, con acciones igualmente distintas, pero que finalmente apuntan a un objetivo en común: elevar la calidad de vida y el bienestar de las PTPD.

3.3.3 #NiUnRepartidorMenos

Historia de la organización

Surgió el 27 de noviembre de 2018, después del fallecimiento de José Manuel Matías Flores, repartidor que fue atropellado por un camión recolector de basura del Gobierno de la Ciudad de México. Si bien

éste no fue el primer fallecimiento por accidente, sí logró poner de manifiesto la necesidad de organizarse ante la falta de respuesta de las plataformas y del Gobierno.

La dinámica fue darle continuidad y profundidad a los ejercicios organizativos que nacieron de manera orgánica entre repartidores y repartidoras. Por lo regular, de la convivencia e interacción cotidiana entre colegas de reparto que comparten zonas de base⁹⁷ surgen grupos de WhatsApp animados por la camaradería y el apoyo. Además de compartir información vial relevante para su labor, como calles cerradas o en reparación, accidentes, bloqueos y zonas peligrosas, si a alguien se le avería su vehículo o sufre un accidente, puede reportarlo en el chat grupal y quien esté más cerca o pueda llegar más rápido irá a asistirle. La esencia de estos grupos es más amistosa y de asistencia que de organización colectiva, no pretenden lograr cambios en su contexto laboral, sino brindar una mano en caso de emergencia. Estos grupos suelen limitar su membresía a personas con las que comparten base o de bases aledañas. A veces se crean núcleos de repartidores de una zona y una plataforma en específico.

Saúl Gómez tuvo la idea de aprovechar estos grupos para tejer redes de apoyo que trascendieran los chats de base o de afiliación a una cierta plataforma, y concentrar a cada vez más PTPD, sin discriminar la zonas o aplicación en la que trabajan. El objetivo era "ser un grupo que lucha por los derechos de las y los compañeros repartidores".⁹⁸ Saúl se acercó a los administradores de los chats para invitarlos a construir una organización y seguir apoyándose entre personas repartidoras. Para este nuevo proyecto se consolidaron cinco grupos de WhatsApp en los que se tratan cuestiones formales y organizativas, que concentran a varios de los grupos de base, y se abrieron chats exclusivos para contenido de entretenimiento, como memes y *stickers*.

⁹⁷ Se le llama "hacer base" a la acción de esperar clientes en un lugar público específico informal, convenido de manera tácita por trabajadores y trabajadoras del transporte o personas repartidoras. En la base se comparte el tiempo muerto entre viajes o pedidos.

⁹⁸ Entrevista 5, 23 de octubre de 2020.

Organización interna

#NiUnRepartidorMenos está conformada por una amplia base de PTPD. La pertenencia no está circunscrita a trabajar en una plataforma en específico, pero es crucial ser del gremio, no se aceptan personas interesadas si no se encuentran trabajando. Para adherirse, sólo es necesario acercarse a alguien que ya pertenezca o contactarlas por redes sociales y declarar el interés. La agrupación solicita algunos datos básicos y para comprobar que el solicitante es una persona repartidora. Cuando la información se verifica, la persona se agrega a los grupos de WhatsApp y se le considera miembro. En otras ciudades de los estados de Guanajuato, Mérida, Michoacán, Monterrey, Puebla, Querétaro, Sinaloa y Sonora han surgido capítulos de #NiUnRepartidorMenos de la misma manera: contacto por redes sociales e interés por organizarse. Personas externas a la organización también reciben ayuda, como atención en caso de emergencia o sanitización de mochilas y equipo de trabajo durante la emergencia sanitaria por COVID-19. En ocasiones, cuando se enteran de que les ayudó un integrante de #NiUnRepartidorMenos muestran interés por unirse.

Las tareas de organización o gestión recaen en 20 personas en la Ciudad de México y alrededor de cinco personas en cada una de las ciudades de otras entidades, todas laboran como repartidoras y no reciben remuneración adicional por su trabajo voluntario en #NiUnRepartidorMenos. Las responsabilidades se adquieren de manera paulatina, en función del interés y el involucramiento de cada persona. La agrupación tiene áreas de redes sociales, *marketing*, *vocería*, atención a emergencias y de litigio estratégico, que administran los grupos de WhatsApp y las redes sociales, verifican reportes de accidentes, se comunican con organizaciones aliadas e instituciones con las que hay convenios para la atención en caso de emergencias por accidentes vehiculares y agresiones, y mantienen relación con medios de comunicación.

En los grupos de WhatsApp se comparte información y la gente puede expresar posturas sobre decisiones que debe tomar la organi-

zación. Por ejemplo, este mecanismo se utilizó para aportar ideas que fueron vertidas en la declaratoria presentada en el paro internacional del 8 de octubre de 2020. Se procura hacer una reunión semanal, casi siempre virtual, para intercambiar información y decidir la participación del colectivo en eventos a los que es invitado. Cuando hay decisiones emergentes que tomar, se convoca a asamblea extraordinaria.

Acciones

En un principio, el colectivo #NiUnRepartidorMenos tuvo como eje de sus acciones apoyar a colegas en accidentes y emergencias, en su mayoría vehiculares. Si una persona repartidora es arrollada por un auto, la persona, o algún testigo que fuera parte del colectivo, avisa a un chat del grupo, agregando la ubicación, para que la información se replique y algún colega llegue al lugar del percance a verificar la información y apoyar. Si es necesario, #NiUnRepartidorMenos solicita una ambulancia oficial,⁹⁹ con personal capacitado para dar atención médica y traslado.

En opinión de los integrantes de #NiUnRepartidorMenos, una de las acciones que les ha valido la confianza de las personas repartidoras es el acompañamiento a los familiares de colegas fallecidos durante el trabajo. En esos casos lamentables, el colectivo apoya en el proceso de identificación del cadáver y proporciona asesoría jurídica. La organización también se ofrece para averiguar si la persona tenía un pedido activo en el momento del deceso y apoya a los deudos en la negociación con la plataforma para que cubra los gastos fúnebres y establezca una compensación del daño, pues las empresas tienen obligaciones y seguros contratados. Dado que esta negociación suele prolongarse, #NiUnRepartidorMenos apoya con la organización de una colecta de fondos entre las y los miembros de la organización, las aportaciones son libres y se depositan directamente a la cuenta

⁹⁹ En la Ciudad de México hay ambulancias que trabajan de manera independiente de instituciones de seguridad social o de salud, hospitales privados o empresas aseguradoras, por lo que se les denomina “piratas”. Brindan atención en caso de emergencias, pero cobran cifras elevadas por su servicio, de ahí la importancia de recibir apoyo de una ambulancia oficial.

bancaria del pariente de la persona fallecida que la misma familia defina. Se respeta el anonimato de quienes deciden no donar y si los familiares rechazan el apoyo y el acompañamiento, la organización se mantiene al margen.

Otra acción llevada a cabo por el colectivo es el "Rayado de mochila", que consiste en organizar una jornada en la que se establece algún punto de la ciudad cuya ubicación se difunde en redes y entre los grupos de WhatsApp, para que las personas repartidoras se acerquen y se les anoten los datos de emergencia en sus mochilas de trabajo. Se escribe un nombre, puede ser completo o no, un teléfono de contacto en caso de accidente y el tipo sanguíneo. Estos datos también se recopilan en una hoja de Excel que resguarda una sola persona de la organización, para proteger los datos personales de quienes se registran. Este documento se utiliza en alguna emergencia, cuando la información de la mochila se ha borrado.

#NiUnRepartidorMenos registra los percances que las personas repartidoras reportan en los chats, como agresión, asalto, robo y acoso, y marca el sitio en un mapa llamado "bitácora de guerra". La intención es que las personas afiliadas verifiquen si el lugar al que les envía la plataforma se ha reportado como foco rojo y decidan si declinan el encargo para no arriesgar su seguridad.

La suborganización #NiUnaRepartidoraMenos surgió en junio de 2020 con el propósito de apoyar a colegas mujeres. El funcionamiento y las acciones son las mismas, excepto que en los grupos de WhatsApp hay sólo mujeres. El objetivo es acompañar a las compañeras repartidoras ante situaciones de agresión y acoso sexual por parte de otros repartidores, clientes y empleados de los restaurantes. A diferencia de los colegas hombres, las repartidoras comparten en el chat de la suborganización los datos de sus entregas en tiempo real: ubicación, dirección y nombre de la persona que hizo el pedido. Si una compañera permanece más de 10 minutos en un punto de entrega, eso podría significar que ha sufrido alguna agresión y que su vida e integridad están en riesgo. En ese caso, se emite una alerta en todos los chats para que la persona más cercana acuda y verifique

que la repartidora se encuentra bien. Estos incidentes se registran también en la "Bitácora de guerra".

Estas acciones han surgido como respuesta a casos de secuestro, violación, agresión y exhibicionismo perpetrados por clientes, porteros o vigilantes de algunos domicilios donde se hacen entregas, pues ninguna plataforma tiene protocolos de atención a la violencia contra la mujer ni contra la violencia o agresión sexual en general. Las herramientas autogestionadas de cuidado y protección son la única disponibles.

Ante la pandemia por el virus SARS-CoV-2 se han emprendido acciones conjuntas con la Secretaría de Seguridad Ciudadana y el Escuadrón de Rescate y Urgencias Médicas (ERUM), por ejemplo, para regalar alcohol en gel y cubrebocas a los repartidores, y sanitizar sus mochilas. También se empezaron a registrar los casos de personas repartidoras que han contraído COVID-19 durante el trabajo.

Alianzas estratégicas

#NiUnRepartidorMenos fortalece su labor con el apoyo de varias organizaciones e instituciones. Un despacho jurídico especializado en incidentes viales atiende sus casos *pro bono* y proporciona acompañamiento en caso de accidente o fallecimiento de una persona repartidora. En febrero de 2020, el colectivo estableció un convenio con el ERUM de la Secretaría de Seguridad Ciudadana (ssc) de la Ciudad de México, que les otorgó una línea de comunicación directa para reportar casos de emergencia y agilizar el envío de ambulancias y asistencia médica de urgencia. La organización tiene el compromiso de verificar que las emergencias sean reales. Cuando sus miembros reportan un incidente, deben mandar por WhatsApp ubicación y fotografías, que son reenviadas al ERUM.

Una alianza relevante, sobre todo para el trabajo de #NiUnaRepartidoraMenos, se concretó en la misma fecha con la Fiscalía Especial de Investigación para Secuestros, llamada Fuerza Antisequestro (FAS), y la Subsecretaría de Participación Ciudadana y Pre-

vención del Delito, a la que pertenece la Dirección General de Prevención del Delito

Desde julio de 2019, el colectivo tiene una alianza con la asociación civil Nosotrxs por la Democracia. Un colega repartidor y cicloativista¹⁰⁰ invitó a Saúl Gómez, fundador de #NiUnRepartidorMenos, a una reunión en la que conoció a Andrea Santiago, actual directora general de Nosotrxs. De esa ocasión surgió la oportunidad de trabajar en conjunto y tomar un curso de liderazgo para la exigibilidad de derechos con la organización Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (Wiego, por sus siglas en inglés).

A partir de esta alianza sólida y duradera, la asociación y el colectivo sostienen una reunión semanal para dialogar sobre el contexto y el trabajo de las personas repartidoras. Como resultado, se ha profundizado la conciencia de las y los integrantes de #NiUnRepartidorMenos respecto a sus derechos laborales, al mismo tiempo que se han reforzado las habilidades de los integrantes de la organización, por ejemplo, elaborar respuestas ante ataques en redes sociales y en persona, tener una comunicación clara en sus redes sociales, fortalecer el liderazgo de las personas voceras y representantes que participan en eventos públicos, y dialogar con personas tomadoras de decisiones.

#NiUnRepartidorMenos ha sostenido reuniones con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), algunos diputados, las senadoras Xóchitl Gálvez y Patricia Mercado, la asesora de la senadora Citlali Hernández y el asesor del senador Martí Batres. El colectivo ha participado en proyectos de movilidad de la Ciudad de México, como el Proyecto Integral de Movilidad (PIM) y el Programa Integral de Seguridad Vial (PISVI).

¹⁰⁰ Activismo que busca incrementar el uso de la bicicleta como medio de transporte y, para esto, lucha porque las condiciones para los y las ciclistas sean las más adecuadas y seguras en todos los aspectos.

En lo que respecta a alianzas con otras organizaciones de personas repartidoras, NURM se unió en noviembre de 2019 a la Red Precaria Global, que integra a colegas de todo el mundo, especialmente de Europa y América Latina; iniciaron la Unión de Repartidores Latam y están en vías de consolidar un grupo denominado Unidos World Action, el cual surgió para organizar el paro mundial de personas repartidoras del 08 de octubre, pero al cual se plantea dar seguimiento para que el trabajo en colectivo trascienda y abarque más acciones colectivas, mientras que se respeta la individualidad, el trabajo y las decisiones de cada grupo u organización que lo integra. La afiliación a la Red Precaria Global surgió tras la visita a México de su fundadora, Nuria Soto, quien también fundó una importante organización de personas repartidoras llamada Riders por los Derechos, en Barcelona, España. Otra importante alianza se dio cuando Néstor Ribeiro, repartidor argentino, contactó a NURM para conocer más de su trabajo y planteó la posibilidad de comenzar a establecer capítulos de NURM en más países de la región, comenzando con Argentina, pero abarcando también Chile, Colombia y Brasil, con el tiempo.

Respecto a alianzas con la academia, Paolo Marinaro, investigador del Centro de Estudios Laborales de la Universidad de California en Los Ángeles (UCLA) y del Center for Global Workers' Rights, ha apoyado al colectivo en la construcción de alianzas internacionales con organizaciones de PTPD en otros continentes. Gracias a Ribeiro y Marinaro, 86 organizaciones de 36 países —entre ellos, Japón, Nigeria, Taiwán, España, India y Estados Unidos— participaron en el paro mundial. En el ámbito nacional, #NiUnRepartidorMenos ha colaborado con investigadores como Carlos Alba Vega y Gustavo Vega, de El Colegio de México, por mencionar algunos, y con Graciela Bensusán Areous, de la Universidad Autónoma Metropolitana y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Si bien la organización Motociclistas Unidos de la Ciudad de México y Área Metropolitana no está integrada por PTPD, #NiUnRepartidorMenos la considera aliada estratégica en temas de movilidad, incidencia en políticas públicas que regulan el uso de las motocicletas,

derechos y obligaciones de las personas motociclistas y la mejora de la infraestructura vehicular, pues este vehículo es la herramienta de trabajo de muchas personas repartidoras.

Perspectiva de género

La acción más contundente es la rama #NiUnaRepartidoraMenos de uso exclusivo para mujeres repartidoras. En resumen, las compañeras tienen acceso a los mismos apoyos en un grupo en el que se disminuye la posibilidad de acoso sexual, ejercido en su mayoría por hombres, ya sean colegas, clientes, empleados de restaurantes o vigilantes de domicilios. Ante la ausencia de mecanismos de las empresas de las plataformas para dar atención a estos casos, este grupo hace seguimiento de las entregas en tiempo real y emite la alerta en caso de emergencia. Las colegas pueden decidir si pertenecen sólo al grupo de mujeres, al mixto o a ambos.

#NiUnRepartidorMenos exige en su pliego petitorio y sus declaraciones el acceso a sanitarios y guarderías para todas las PTPD. Estas demandas cobran mayor relevancia para las mujeres repartidoras, sobre todo cuando están menstruando, y para las que son madres solteras, que en muchas ocasiones se ven obligadas a laborar con sus hijos e hijas, lo que les expone a accidentes. Asimismo, se pide que tengan acceso a licencias de maternidad.

El colectivo motiva a las compañeras para que participen de manera activa en las reuniones y asambleas, y tomen responsabilidades de gestión si así lo desean y su tiempo lo permiten.

Demandas

Las acciones de incidencia de #NiUnRepartidorMenos se han centrado en la seguridad vial, para peatones, ciclistas y motociclistas, como se observa en el tipo de políticas públicas que impulsan y en su alianza con Motociclistas Unidos de la Ciudad de México y Área Metropolitana. Por medio de las redes sociales, con la etiqueta #Vier-

nesDeCacería y en colaboración con la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, el colectivo organiza rodadas para detectar violaciones al Reglamento de Tránsito, como ciclovías obstruidas, conductores en estado de ebriedad o automóviles estacionados en lugares prohibidos. Estos recorridos son también una protesta para demandar infraestructura ciclista y manifestar la indignación por la muerte de sus compañeros repartidores en accidentes viales.¹⁰¹

Cada vez que se cumple un mes del fallecimiento de algún colega, ciclista o peatón en accidentes viales, se conmemora en sus redes sociales. Para hacer visible este problema y motivar el debate público, han llevado a cabo actos de protesta, con tintes performativos, frente a las instalaciones de la Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México.

Éstas son las 11 demandas de su pliego petitorio a las empresas de plataformas:

1. Dejar de llamarnos socios y/o empresarios, reconocernos como lo que somos: trabajadores.
2. Ser transparentes con las propinas de los usuarios. Retenerlas y no entregarlas —tanto por errores como intencionalmente— es un acto deleznable.
3. Pagos justos y bonos por productividad.
4. Provisión de equipo de trabajo de calidad y sin costo.
5. Seguros de trabajo, de cobertura médica y por robos, en tanto no se nos declare trabajadores.
6. Notificar con por lo menos dos días de anticipación y por medio de la aplicación, respecto a descuentos por concepto de impuestos.
7. Eliminación del cobro de cuota por concepto de "uso de la aplicación", puesto que no la utilizamos con fines recreativos, sino para laborar.
8. Contratar personal suficiente para realizar el soporte técnico en

¹⁰¹ Héctor Zamarrón, "Los esenciales repartidores de 'apps'", *Milenio*, 10 de diciembre de 2020.

los pedidos. Respuesta inmediata a las aclaraciones por deducciones derivadas de "fallas" en el sistema, así como reembolso inmediato de deducciones indebidas.

9. Negociar nuestro acceso a los baños de los restaurantes y establecimientos con los que colaboramos. Es discriminatorio que se nos niegue el acceso.
10. Eliminar inmediatamente sistema de castigos, *ranking*, puntaje y restricción de zonas para trabajar, pues para generar un "buen récord" se requiere el trabajo exclusivo a la aplicación y no únicamente ser buen repartidor.
11. Activación inmediata a las compañeras y compañeros desactivados de manera injustificada, hasta en tanto no se les explique de manera personal cuál fue el motivo de su separación. No es suficiente una respuesta automatizada. Así mismo, exigimos un aviso en caso de desconexión con anticipación de al menos 5 días y el derecho a apelar dicha separación del trabajo.¹⁰²

Además de demandar mejores condiciones de movilidad, justicia para víctimas de accidentes viales y que se les deje de pedir el pago del impuesto al valor agregado (IVA), #NiUnRepartidorMenos exige a las instancias gubernamentales que se regule el trabajo de plataforma con la participación directa de las PTPD. Para avanzar en el cumplimiento de estas demandas se han organizado paros de labores y reuniones con las senadoras Patricia Mercado y Xóchitl Gálvez, en las que se han discutido elementos para una propuesta legislativa —que no ha sido presentada— y el establecimiento de la seguridad social universal.

#NiUnRepartidorMenos promueve en sus redes sociales la contratación de proveedores privados para cubrir muchas de las omisiones legales y de las plataformas. Por ejemplo, en alianza con el colectivo, Algo Global ofrece paquetes especiales de inversión, ahorro y adquisición de seguros contra accidentes para personas

repartidoras.¹⁰³ Bakop brinda apoyo vial, como abasto de gasolina, paso de corriente, reparación de ponchaduras, traslados y auxilio vial; apoyo legal ante abusos por clientes o autoridades, asesorías en reglamentos de tránsito y procesos jurídicos con costo preferencial; apoyo fiscal, que contempla asesoría fiscal, recuperación de ingresos y egresos, retenciones y preparación de declaraciones de impuestos, y una zona de descanso llamada Central Break, exclusiva para personas repartidoras, con cafetería, sanitarios y estacionamiento para bicicletas y motocicletas.¹⁰⁴

El colectivo ha declarado abiertamente que no hay interés en construir un sindicato. La percepción de sus miembros es que esas organizaciones laborales no han funcionado de manera adecuada y sólo han propiciado que los líderes vivan a expensas de las bases trabajadoras, por eso preferirían consolidarse como organización de la sociedad civil al servicio de las personas repartidoras.

Logros

#NiUnRepartidorMenos se ha consolidado como una organización de PTPD reconocida como interlocutora ante algunas de las plataformas, como Rappi y Sin Delantal, y personas tomadoras de decisiones en el país. Por ejemplo, la senadora Patricia Mercado, invitó al colectivo a la rendición de cuentas de un año de gestión y después a participar en un congreso en el marco de los 100 años de la Organización Internacional del Trabajo, en el Senado de la República.

Otros de sus logros son haber participado en el desarrollo del PISVI y haber recibido la invitación para revisar y comentar iniciativas de ley. Las alianzas y convenios representan otras conquistas que les

¹⁰³ Para ejemplos de promociones, véanse <https://algoglobal.net/>; <http://www.bakop.mx/planes.html>; #NiUnaRepartidoraMenos (@niunarepamenos), "Invierte desde \$2500 o ahorra desde \$250", 5 de noviembre de 2020; "¿A tus ahorros se los llevo 'El diablo'?", 1 de noviembre de 2020; "Si trabajas mucho para ganarlo", 25 de octubre de 2020; "#bakop apoyando a nuestros compañeros en bici", 2 de diciembre de 2020; "Apoyando a todos los repartidores y deliverys de CDMX", 1 de diciembre de 2020; "Espera tu próximo pedido en la comodidad de nuestras salas de descanso", 30 de noviembre de 2020.

¹⁰⁴ Proveedores privados ajenos a las plataformas o al Gobierno ofrecen estos servicios cuyo costo es cubierto por las PTPD que los utilizan.

¹⁰² #NiUnRepartidorMenos, "Pliego petitorio", Facebook, 8 de octubre de 2020.

han dado herramientas para apoyar a las PTPD en caso de emergencias e incluso fallecimiento, sin olvidar los vínculos internacionales, las grandes movilizaciones que han impulsado y la participación en eventos y foros.

3.3.4 Sindicato Independiente de Repartidores por Aplicaciones

Historia de la organización

El SIRA Apps no se ha constituido legalmente, pero se registró ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México (JLCA) el 23 de mayo de 2019, sin embargo, el inicio de la organización fue previo, poco después del fallecimiento de José Manuel Matías Flores, en septiembre de 2018, repartidor de Rappi, que fue arrollado por un camión de carga en la Ciudad de México. Aunque éste no fue el primer accidente del que una persona repartidora era víctima, el caso fue particular pues "se le culpó de su propia muerte",¹⁰⁵ y eso detonó la necesidad de crear una organización que defendiera los derechos de las y los repartidores.

Las primeras acciones surgieron en los grupos de WhatsApp existentes, utilizados para difundir reclamos e información sobre accidentes viales. Grupo Rappi Unidos fue el primer chat con miras a la organización laboral. La idea de un sindicato no fue inmediata. Al comienzo se habló de crear una cooperativa, pero el miedo a ser absorbidos por otro sindicato los llevó a votar por la constitución de uno propio para canalizar sus demandas. Un factor determinante fue la gratuidad del trámite¹⁰⁶ y la noción sindical del fundador de SIRA Apps, cuyo padre había trabajado en el Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal (SUTGDF), uno de los más grandes y con mayor trayectoria en la capital del país.¹⁰⁷ Aunque el

fallecimiento de José Manuel Matías los impulsó, atravesaron un proceso de organización interna, investigación de los requisitos, recolección de documentación y redacción de estatutos.

Llegar al registro fue complicado. El primer obstáculo, quizá el más importante, fue demostrar la relación laboral. La JLCA emitió una resolución negativa por la falta de constancias que acreditaran la subordinación a las empresas. Este acontecimiento provocó que empezaran a cuestionarse su condición como personas trabajadoras.

Se siguieron agrupando y acudieron a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México, donde recibieron asesoría para continuar con el registro como sindicato. Esta vez se enfrentaron con la dificultad de no tener registros individuales de al menos 20 personas que hubieran interpuesto procesos legales y hubieran obtenido un fallo a favor, es decir, el reconocimiento de cada una como persona trabajadora subordinada a una plataforma. Este proceso no sólo era costoso y difícil sino tardío, de al menos tres años o más. Además, un registro colectivo representaba mayor solidaridad, anonimato y protección ante actos de represalia por parte de las plataformas, de modo que SIRA Apps defendió la idea de conformar un sindicato.

Después de entregar a Rappi un escrito con una serie de demandas, entre ellas la reactivación de algunos repartidores dados de baja de manera injusta, la empresa informó su disposición de firmar un contrato colectivo. La organización tomó la decisión de crear un sindicato y rehacer el registro ante la JLCA. En esta ocasión, se solicitaron documentos individuales, pero se mantuvo el anonimato ante las empresas.

La capacidad organizativa también ha presentado retos, pues en ocasiones es necesario convencer a las personas repartidoras de las ventajas de contar con un sindicato que defienda sus derechos laborales. La estrategia de SIRA Apps es presentarse como un grupo que apoya las necesidades de las personas repartidoras, aunque algunas críticas que han recibido en redes sociales los señalan como un

disputan liderazgo del Sindicato Único de Trabajadores de la CDMX", *La Jornada*, 7 de enero de 2020.

¹⁰⁵ Entrevista 8 - Alfonso Morales, fundador del Sindicato Independiente de Repartidores por Aplicaciones (SIRAAPS), entrevista realizada el 3 de noviembre de 2020.

¹⁰⁶ Para conformar una asociación de la sociedad civil o una cooperativa es necesario pagar a un notario público. Entrevista 3, 28 de octubre de 2020.

¹⁰⁷ Fundado en 1937, tiene más de 105,000 agremiados y es el segundo más grande del país, sólo por debajo del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Alejandro Cruz Flores, "Se

sindicato que persigue objetivos particulares o el empoderamiento de sus líderes. El diálogo, los acuerdos y la negociación han sido sus herramientas más útiles para conseguir el apoyo tanto de personas repartidoras como de las empresas.

Hasta el momento, SIRA Apps espera realizar un nuevo registro ante la JLCA (o el nuevo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral) y la posterior emisión de la Toma de Nota de Comité Directivo.¹⁰⁸ Entre tanto, opera como una asociación de PTPD y ha labrado reconocimiento y cohesión interna, fundamentales para seguir haciendo visibles sus demandas.

Organización interna

Aproximadamente 60 personas repartidoras se han afiliado formalmente a SIRA Apps, es decir, han llenado el formulario¹⁰⁹ y entregado la documentación correspondiente. De acuerdo con los testimonios de la entrevista 8, en los grupos de WhatsApp y Facebook hay más de 1,000 personas de varias plataformas, hombres y mujeres repartidores en bicicleta, motocicleta, automóvil o a pie, en su mayoría de Rappi, quienes se encuentran recibiendo apoyos, pero no han completado el registro.¹¹⁰ También hay conductores de la plataforma Uber, pero son minoría y no se involucran mucho. La estrategia más efectiva para acercarse a afiliados potenciales ha sido la divulgación de los beneficios. Una de las características de la organización ha sido brindar apoyo a todos los colegas que lo necesitan, ya sea con soporte en los grupos de WhatsApp, y un ingreso solidario por entregar despensas a la ciudadanía y a otros repartidores en tiempos de pandemia.

SIRA Apps no condiciona la ayuda a la afiliación, opera al revés: primero otorga los beneficios y después las personas deciden afi-

liarse o no. Los elementos que más han fortalecido el trabajo de la organización han sido la democracia y la participación de todas las personas: "lo que hacemos es ser empáticos con todos los compañeros, empezamos a concientizarlos, a conocer sus razones y a saber escucharlos".¹¹¹

La estructura interna inicial estaba conformada por un secretario general, una mesa directiva y repartidores de base. Después de algunas disputas internas derivadas de la falta de procesos de elección democrática, se optó por una estructura horizontal: un(a) secretario(a), repartidores(as) de base y un equipo directivo de seis personas. Las decisiones se someten a consulta por WhatsApp, primero con el equipo directivo y luego con los grupos internos. En caso de desacuerdos, se proponen alternativas para integrar todas las ideas y tener decisiones representativas. La operación es colaborativa y se reciben todas las propuestas de participación. Por ejemplo, si alguien desea administrar un grupo o las redes sociales, se le otorgan los permisos para hacerlo, siempre y cuando desempeñe bien esas funciones, "se les da permiso para que ellos pueden hacerlo libremente y ya no se requieren secretarías".¹¹²

Como el grupo no está constituido legalmente, no se cobran cuotas a las personas afiliadas. El equipo que conforma la estructura interna no recibe un pago extra por las gestiones o labores que desempeña. El secretario también se encarga de conseguir apoyos, recursos, fondos y financiamientos con organizaciones internacionales, de la sociedad civil y de Gobierno.¹¹³ Los recursos se concentran en un fondo y se destinan a actividades que benefician a todas las personas afiliadas, como pagos de envíos de despensas, apoyos económicos y talleres, entre otros.

SIRA Apps es una organización de alcance local, aunque ha contado con el apoyo de personas repartidoras en los estados de Gua-

¹⁰⁸ Documento que expide una autoridad laboral, que da fe de la elección de los directivos de una organización sindical (sindicato, federación o confederación).

¹⁰⁹ El registro consiste en un formulario de Google que solicita datos personales (nombre, dirección, teléfono celular) y la captura de pantalla que compruebe la cuenta de repartidor.

¹¹⁰ Entrevista 8, Op. Cit.

¹¹¹ *Idem.*

¹¹² *Idem.*

¹¹³ El tiempo destinado a actividades de gestión y organización suele ser de entre tres y cuatro horas al día, pero puede extenderse toda la jornada. Esta situación afecta los ingresos de los encargados, que dependen de lo que obtienen en las horas trabajadas.

dalajara, Morelia, Puebla, Estado de México y Tlaxcala. Su objetivo es obtener el reconocimiento laboral en la Ciudad de México y después expandirse.

Acciones

SIRA Apps ha emprendido acciones con personas afiliadas y no afiliadas. A las de nuevo ingreso se les apoya en los grupos de WhatsApp con orientación en temas prácticos, como los cobros con tarjeta de crédito. Cuando ocurren desactivaciones masivas, los miembros se organizan en los mismos chats para exponer sus demandas ante las empresas de forma grupal y lograr mayor incidencia.

Cuando hay accidentes, se reportan en los grupos de WhatsApp para enviar una ambulancia si es necesario. También se comparten videos de otros incidentes en los que se señalan errores frecuentes para evitar situaciones similares.

Respecto a las acciones de incidencia, SIRA Apps se ha concentrado en el ámbito legislativo. En ocasiones les hacen llegar iniciativas de ley para que las revisen y se adecuen a sus necesidades reales. Entre las propuestas que han examinado, una consideraba la relación laboral colaborativa de las y los repartidores con las empresas, dado que prestan un servicio y reciben instrucciones de las plataformas. La segunda, contemplaba a las y los repartidores como personas trabajadoras semiautónomas, lo que implicaba que renunciaran a ciertos derechos. La tercera, con la que se sintieron más identificados, los denominaba *teletrabajadores*, sin embargo, ese proceso legislativo no ha avanzado.

A pesar de que SIRA Apps considera que la recolección de datos es esencial para dar mayor soporte a sus demandas, no ha creado estrategias para el levantamiento de datos que permitan conocer aspectos como las desactivaciones o la cantidad de asaltos que sufren las y los repartidores. Ha manifestado que prefiere que se encarguen actores externos para que haya transparencia y veracidad. La agrupación ha colaborado con el Instituto de Estudios sobre Desigualdad

—organización no gubernamental conocida en redes sociales por el proyecto “Gatitos contra la desigualdad”— para tener un número aproximado de personas repartidoras de plataformas.¹¹⁴

Destacan actividades como los talleres de auxilio vial y tránsito, y de participación ciudadana para la exigencia de derechos humanos, algunos impartidos con el apoyo de la Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung, y la gestión de envíos de apoyos económicos y despensas para personas repartidoras, en colaboración con el BID y el Instituto de Políticas para el Transporte y el Desarrollo (ITDP), ante la baja demanda de pedidos en el comienzo de pandemia y el consecuente impacto en sus ingresos.¹¹⁵

Alianzas estratégicas

Las alianzas de SIRA Apps han sido en su mayoría de fraternidad con otras organizaciones laborales, como el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). El apoyo se ha traducido en préstamo de instalaciones, asesoría, solidaridad y empatía. Esto los ha impulsado a continuar con el proceso para conformarse como el primer sindicato de personas repartidoras de plataformas en la Ciudad de México.

No ha habido colaboración vinculante con instituciones de Gobierno, pero hay acercamientos con organizaciones internacionales y asociaciones de la sociedad civil, en especial para allegarse recursos en especie. Con la fundación Friedrich-Ebert-Stiftung¹¹⁶ han impartido cursos y talleres. No hay alianzas formales con la academia, sin

¹¹⁴ A mediados de 2020, Rappi les compartió una cifra aproximada de 25 000 personas en todo el país.

¹¹⁵ El ITDP, el BID y el BID Lab lanzaron la convocatoria “Proyectos de movilidad por COVID-19”, que consistió en asegurar la salud de todas las personas involucradas en el proceso de reparto de alimentos o productos, así como atender a poblaciones vulnerables y estimular la economía local. Fernanda Hernández, “Convocan a ERTs para aportar soluciones de movilidad por COVID-19”, 8 de abril de 2020.

¹¹⁶ Fundación política alemana sin fines de lucro que se instaló en México en 1969. Entre sus objetivos se encuentran promover el análisis y el debate político, la organización de espacios de diálogo, la formación política de jóvenes progresistas y el fortalecimiento de sindicatos libres y democráticos. Friedrich-Ebert-Stiftung, “Acerca de nosotros”, 2019.

embargo, varios investigadores e investigadoras de universidades nacionales e internacionales se han acercado al movimiento para analizar el tema. Esto es muy valioso para SIRA Apps porque hace visibles sus demandas y fortalece el reconocimiento de las PTPD.

El grupo ha contado con el apoyo de colegas de otros países, pero no de organizaciones sindicales internacionales. Por ahora, la decisión es enfocarse en la constitución legal del sindicato para después consolidarse en el ámbito regional y quizá internacional.¹¹⁷ Una vez que tengan el reconocimiento formal como sindicato, su objetivo es compartir su experiencia para que otras personas también accedan a sus derechos.

Perspectiva de género

Los miembros de SIRA Apps son en su mayoría hombres. No se ha logrado captar un mayor número de afiliadas debido a factores como las actitudes y comportamientos de hostigamiento de algunos compañeros que invitan a salir a las colegas o hasta las acosan. Pese a que se han intentado combatir esas prácticas, todavía persisten. A esto se suma que la presencia de mujeres en este ámbito de trabajo es menor porque enfrentan situaciones problemáticas que los hombres no padecen, como el acoso y la violencia por parte de las personas empleadas de restaurantes cuando esperan un pedido y de clientes al momento de la entrega. SIRA Apps no ha emprendido acciones de apoyo para este tipo de emergencias, se ha limitado a difundir las situaciones de emergencia ocurridas en los grupos de WhatsApp. SIRA Apps no ha abordado la problemática de género "no por falta de intención, sino porque no han sabido cómo enfrentar esos desafíos".¹¹⁸

Las mujeres que más se han involucrado con la organización son las que utilizan el automóvil como herramienta de trabajo, "las que lo

hacen en bicicleta o moto no han tenido intenciones de involucrarse más a profundidad".¹¹⁹

Debido a la escasa participación de mujeres en la organización, no se han desarrollado herramientas o protocolos para atender sus demandas específicas, como el otorgamiento de permisos de maternidad o paternidad, pues afirman que las pocas mujeres afiliadas a SIRA Apps no tienen hijos o hijas y esa necesidad no se ha hecho visible.¹²⁰

Demandas

La constitución de SIRA Apps persigue tres objetivos: contar con seguro social, tener seguro contra accidentes y agilizar las reactivaciones de personas que son dadas de baja de manera injusta, sin un proceso formal. De acuerdo con lo declarado en la entrevista 8, en un comienzo no sabían que las empresas debían respetar esos derechos, sólo buscaban mecanismos para protegerse, como obtener un reconocimiento que les ayudara a contratar por su cuenta seguros grupales que fueran menos costosos.¹²¹ Al detectar que sus demandas eran en realidad derechos laborales, sus peticiones se ajustaron. La carta que se entregó para el trámite de registro comprende 32 demandas centradas en los tres objetivos.

La principal exigencia hacia las empresas ha sido tener un trabajo digno y justo, pues muchas veces se les ve "como números y no como personas".¹²² El reconocimiento de la relación laboral es esencial porque les permitirá tener un contrato de trabajo, afiliarse al seguro social y tener un seguro contra accidentes de trabajo. También será útil para defenderse de clientes que toman ventaja de la falta de esos mecanismos y acusan a las y los repartidores de incumplir en la entrega del pedido, que es un motivo para que la plataforma los dé de baja sin una indagación que verifique el he-

¹¹⁹ *Idem.*

¹²⁰ *Idem.*

¹²¹ *Idem.*

¹²² *Idem.*

¹¹⁷ Para tener el reconocimiento nacional deben contar con la Toma de Nota emitida por la JLCA y el reconocimiento legal en al menos tres estados.

¹¹⁸ Entrevista 8, *Op. Cit.*

cho. La relación obrero-patronal es determinante no sólo para la consolidación del sindicato, sino para asegurar el cumplimiento de sus derechos.

Logros

Destaca la redacción del pliego petitorio en el que se exigen, además de la seguridad social, el seguro contra accidentes y procedimientos contra las desactivaciones, respeto a derechos sindicales y económicos, como la impartición de talleres y disminuciones de precio para la compra de refacciones para sus vehículos.

Ha sido fundamental no desistir en la búsqueda de reconocimiento como organización sindical y apostar por la cohesión interna y la presencia hacia el exterior, pues más personas se han sumado a la organización: "casi después de dos años de que hicimos el registro y luego de tener un rechazo, cualquiera se hubiera desanimado y SIRA Apps ha existido gracias a los repartidores que se han ido sumando".¹²³

¹²³ *Idem.*

4. CONSIDERACIONES FINALES

El propósito de este cuaderno es identificar retos y oportunidades para fortalecer a las organizaciones laborales de PTPD en América Latina, a partir de la revisión de cuatro casos, uno de Argentina, otro de Colombia y dos de México. Concluimos que uno de los puntos nodales es el reconocimiento legal de las y los repartidores como personas trabajadoras subordinadas, que les da acceso a prestaciones que les corresponden por derecho para mejorar sus condiciones laborales.

4.1 Argentina

La ATR de Argentina se ha consolidado como un representante colectivo en la lucha por el reconocimiento laboral de las PTPD y ha hecho visible la necesidad de conformar un sindicato que afiance la acción colectiva. La agrupación busca redefinir la percepción sobre los sindicatos y alejarse de la tendencia tradicional del sindicalismo.

Esta organización destaca por la profunda formación política de su núcleo duro y sus afiliados; sus líneas de acción, su trabajo de difusión en las calles y su organización basada en discusiones a profundidad; una estructura interna a la medida de las capacidades de cada integrante; el liderazgo y la deliberación democrática para la toma de decisiones colectivas; su independencia política y organizativa, a costa incluso de rechazar apoyos económicos; y la incorporación de las personas migrantes que participan de manera activa.

La ATR ha identificado la relevancia de crear vínculos con organizaciones de otros países que comparten sus objetivos y líneas de

acción, y reconoce que enfrentar empresas transnacionales requiere un movimiento internacional de PTPD. Entre sus logros está liderar la lucha en su país con la promoción de acciones en asambleas nacionales, que han tenido repercusión en Latinoamérica y Europa, a pesar de no tener personalidad jurídica legal.

La organización se ha concentrado en la acción directa y la movilización, y ha dado respuesta a problemas de género, accidentes, pagos, salubridad y reconocimiento laboral. Para no perder su autonomía, la ATR no recibe apoyo económico de otras organizaciones o de la cooperación internacional. El movimiento se autofinancia con la colaboración de sus integrantes, que venden boletines, organizan actividades autogestionadas, como fiestas y comidas.

El papel de las redes sociales también es crucial en la coordinación. La agrupación tiene mecanismos para evitar infiltrados y generar una línea de acción genuina. Para el movimiento son importantes los estudios científicos que señalan las condiciones de precarización en las que se encuentran las PTPD.

La ATR ha impactado en términos jurídicos y de renovación sindical con acciones como foros, creación de centros de trabajo y cooperativas.

4.2 Colombia

En Colombia, el MNRPD y la UNIDAPP son los casos más representativos. Gracias a la asesoría de Muñoz, representante del Centro de Solidaridad Internacional, se ha logrado impulsar y consolidar el movimiento con un apoyo intersectorial en el que confluyen organizaciones de la sociedad civil, movimientos internacionales, la ciudadanía, otros sindicatos nacionales y universidades públicas y privadas que desarrollan investigación pertinente, como el funcionamiento de los algoritmos de las plataformas.

Destacamos el gran liderazgo y representación de las personas migrantes dentro de los núcleos de la organización, fundamen-

tales para el avance exitoso del movimiento, así como la creación del primer sindicato que funciona por medio de una aplicación. Este esfuerzo responde a la intención de no encasillarse en un sindicato tradicional e incentivar la afiliación de las personas trabajadoras de plataformas en el ambiente digital en el que laboran. Por medio de esta aplicación también se dará formación a las PTPD y asesoría jurídica gratuita para orientarlos en la demanda de sus derechos laborales y fundamentales.

La pieza clave del movimiento ha sido el reconocimiento de los ámbitos de acción legal, judicial, administrativo y en el congreso. Es importante resaltar que la organización busca su autonomía futura para funcionar y obtener recursos propios, con el objetivo de hacer sostenible al movimiento y no depender de la cooperación internacional.

4.3 México

A pesar de su reciente creación, #NiUnRepartidorMenos tiene presencia en el espacio público de la Ciudad de México en torno a las discusiones del trabajo de reparto basada en plataformas. Como colectivo, enfrenta desafíos como la falta de un espacio físico que facilite una mejor operación organizacional, el fortalecimiento de su organización interna y la apatía y escasa solidaridad de muchas PTPD para colaborar o unirse a la organización. Según los testimonios, "muchas personas desconocen sus derechos"¹²⁴ y eso ha impedido una mayor movilización porque, por un lado, los ignoran, y por el otro, pese a que los conozcan, no saben cómo reclamarlos.

Sobre el financiamiento, no se cobra ninguna cuota a las personas del colectivo, como consecuencia, la falta de ingresos es una barrera más que les impide actuar. Las pocas actividades para las que han recibido recursos o patrocinios —como la contratación de servicios de traducción para una reunión virtual con personas de otros

¹²⁴ Entrevista 5- Saúl Gómez, fundador de Ni Un Repartidor Menos, entrevista realizada el 23 de octubre de 2020.

países— les han permitido operar mejor. Pese a la poca visibilidad del tema en México, el colectivo se ha mantenido firme en sus demandas y apoya a los y las repartidoras con actividades asistenciales, como la entrega de despensas, kits de salud durante la pandemia, soporte en caso de accidentes, talleres sobre primeros auxilios y seguridad vial, entre otros. La organización ha tejido redes de colaboración nacional e internacional que le han dado mayor apertura a su labor y la han convertido en un actor relevante.

A diferencia de #NiUnRepartidorMenos, el objetivo inmediato de SIRA Apps es constituirse legalmente como un sindicato de PTPD —el primero de su tipo en México—, para exigir la garantía de sus derechos y el cumplimiento de sus demandas más urgentes, como contar con seguro contra accidentes, tener seguridad social y regular las desactivaciones injustas. Su alcance todavía es limitado, pues sus actividades se han concentrado en obtener la constancia sindical que emite la JLCA de la Ciudad de México. A grandes rasgos, se percibe una buena cohesión y operación interna, no obstante, no hay líneas de acción precisas ni alianzas de largo aliento con otros sectores, como el Gobierno, la academia y la sociedad civil, aunque se han acercado a otros sindicatos para recibir asesoría y apoyo solidario.

Respecto a su financiamiento, no se cobran cuotas,¹²⁵ quizá porque aún no se han consolidado legalmente. Sin embargo, los miembros de la organización se han movilizado para conseguir recursos canalizados a actividades asistenciales, en particular entrega de despensas y un ingreso solidario como apoyo durante la pandemia. En caso de que se obtenga la constancia sindical, el cuestionamiento más importante es cómo mantendrán el diálogo para canalizar sus demandas y qué tan dispuestas estarán las empresas a colaborar con las y los repartidores.

En la Ciudad de México, donde surgieron estas organizaciones, no ha habido hasta ahora un liderazgo entre las PTPD que ponga en el

centro de la discusión sus demandas y promueva alianzas con otros actores clave. Se observa una fragmentación entre los colectivos, lo que ha repercutido en la ausencia de diálogo y limitaciones en la consecución de sus objetivos más urgentes: la garantía de sus derechos laborales.

Un factor determinante en México sobre la falta de apoyo de muchas PTPD a las organizaciones laborales tiene que ver con la desconfianza derivada de la herencia del modelo corporativista, impregnado por relaciones de intereses particulares. De ahí parte la necesidad de sensibilizar a las personas sobre la importancia de los sindicatos como organizaciones creadas por y para beneficio de las personas trabajadoras.

Asimismo, es importante que se reconozca la subordinación de las PTPD a las empresas, pues si bien hay elementos que permiten comprobar la relación laboral, como desempeñar una actividad remunerada, la falta de reconocimiento se traduce en obstáculos para la conformación de organizaciones sindicales, movimientos o colectivos que persigan la defensa de los derechos laborales.

Aunque #NiUnRepartidorMenos cuenta con una rama para auxiliar a mujeres repartidoras ante emergencias y casos de violencia de género, la falta de concientización de sus bases no ha permitido que ellas convivan con seguridad en los grupos mixtos. En ambas organizaciones, las mujeres son minoría y no hay propuestas para incentivar su participación y disminuir problemas como el acoso y la violencia contra ellas, es decir, se plantean soluciones reactivas, no preventivas. También se percibe una incorporación insuficiente de las necesidades de las mujeres trabajadoras, mucho más grave en el caso de SIRA Apps. Hace falta que el enfoque de género trascienda la exigencia de, por ejemplo, licencias por maternidad que, si bien son importantes, no son las únicas necesidades urgentes para las mujeres repartidoras en México.

Destaca que las redes sociales y los medios de comunicación digitales son la principal herramienta de organización en todas las organizaciones analizadas. En los grupos de WhatsApp en especial

¹²⁵ Entrevista 8, *op. Cit.*

se comparte información relativa a acontecimientos cotidianos y decisiones de los colectivos, por lo que se han convertido en un instrumento fundamental para la conformación y operación de estos movimientos.

4.4 Conclusiones

El planteamiento más urgente de las PTPD es el reconocimiento de la subordinación a las empresas para que éstas se hagan responsables de la garantía de los derechos laborales, como proporcionarles equipo de protección personal, seguro contra accidentes y seguridad social. Al nombrarlos "socios" y no trabajadores y trabajadoras, las plataformas evaden responsabilidades que precarizan las condiciones laborales de las personas repartidoras. Hasta el momento, los procesos para comprobar esa subordinación son lentos y a criterio de las autoridades responsables de cada país. En algunos casos es necesario interponer procesos jurídicos a título individual. Por lo anterior, el debate se centra en el reconocimiento de la relación laboral y deja en segundo plano otros aspectos.

En gran parte del mercado laboral y las dinámicas de organización sindical, la poca participación de las mujeres se fundamenta en la carga desproporcionada que reciben de trabajo del hogar y de cuidados no remunerados. Se estima que las mujeres dedican entre una y tres horas más que los hombres a las labores domésticas, y entre dos y 10 veces más tiempo a la prestación de cuidados por día. Además, las mujeres se exponen a la violencia y el acoso, lo que desincentiva aún más su participación. En ese sentido, las políticas, programas y acciones con perspectiva de género son urgentes no sólo en el campo laboral del reparto basado en plataformas y en las organizaciones laborales, sino en todos los aspectos de nuestra sociedad.

Para diseñar políticas públicas dirigidas a este sector, es fundamental recolectar datos. Hasta el momento no ha habido diag-

nósticos precisos que describan aspectos básicos, como la cantidad de personas que laboran en el sector y su perfil sociodemográfico. La carencia de datos públicos cuantitativos y cualitativos sobre el trabajo en plataformas ha impedido el desarrollo de estudios, diagnósticos, análisis e investigaciones más precisas que sustenten la formulación de políticas públicas dirigidas a las PTPD. Conocer el comportamiento de este sector en el tiempo nos ayudará a preparar políticas públicas y normativas para cuando la dinámica laboral mediada por plataformas abarque cada vez más funciones productivas en nuestras sociedades. Algunas universidades y organizaciones han estudiado el trabajo en plataformas digitales, pero no es posible consultar los resultados en un solo lugar y no todos están disponibles al público. De igual manera, será importante contar con una política sobre la protección de datos personales de las bases de datos que se construyan.

Resalta la presencia de personas migrantes y su urgente incorporación a las políticas públicas, pues se encuentran en una situación doblemente vulnerable, por la precarización laboral y su condición migratoria, que les dificulta aún más el acceso al trabajo digno y al respeto de sus derechos humanos. Es crucial que las legislaciones y los programas diseñados para garantizar los derechos laborales de las PTPD no estén ligados a la posesión de ciudadanía o permiso de trabajo, para no excluir y vulnerar aún más a quienes carecen de éstos. En países que son grandes receptores de personas migrantes, esto es aún más urgente.

Las alianzas con actores públicos y privados y la cooperación internacional han sido fundamentales para sostener a algunas de estas organizaciones, que no cobran cuotas de ingreso ni reciben aportaciones de las personas afiliadas, así como para ampliar su alcance y redes. Para las organizaciones de PTPD tender lazos de comunicación y trabajo con organizaciones de otras latitudes es vital no sólo porque comparten dinámicas de precarización laboral, sino porque muchas de las aplicaciones funcionan en varios países, se trata de un problema transnacional. Es inaceptable avanzar en el respeto a

los derechos en un país y que los capitales se desplacen a otros con legislaciones más laxas o inexistentes sobre el tema para replicar sus modalidades de explotación y precarización. Es importante mantener el avance local sin perder de vista la solidaridad internacional.

Las herramientas digitales han jugado un papel muy importante en la consolidación de redes de trabajo y apoyo internacional entre las organizaciones de PTPD. Todas las organizaciones analizadas usan servicios de mensajería instantánea, como WhatsApp, para organizarse y difundir información, incluso para poner a consideración de sus bases las acciones del grupo y para organizar movilizaciones simultáneas de magnitud global. Experiencias como la del sindicato por App de UNIDAPP, son vitales de sistematizar y compartir con otras organizaciones del mundo que podrían verse beneficiadas por una acción similar, y, por ende, ser de beneficio para la comunidad de PTPD a nivel global.

Para responder a la pregunta central sobre cómo regular el trabajo en plataformas, consideramos que el punto de partida es el diálogo intersectorial e internacional. El problema no sólo se pondría en el centro de las discusiones globales, también daría paso a esquemas de gobernanza internacional con la colaboración de actores públicos y privados en la resolución de estos desafíos, por ejemplo, mayor participación de los actores de Gobierno en la definición e implementación de programas o iniciativas de ley, acompañados de sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales.

Las organizaciones de PTPD deben considerar la construcción de liderazgos plurales y amplios, para que la fuerza del movimiento no recaiga en la permanencia de un solo liderazgo. Es crucial que los principios de las organizaciones y su análisis político del contexto se hagan llegar a la mayor cantidad de integrantes, para que los objetivos no se diluyan con la rotación laboral de PTPD. Si bien las diferencias ideológicas y políticas a veces dificultan el trabajo conjunto, es importante empujar los temas en los que exista confluencia.

Es indispensable erigir consensos con la mayor cantidad posible de organizaciones, para que la lucha no sea atomizada. En la región, a

lo largo de la historia, la competencia entre organizaciones y líderes ha sido un obstáculo para obtener el reconocimiento de los derechos laborales. También es urgente combatir la perspectiva regional sobre los sindicatos, pues en muchos países la única vía legal de negociación con las empresas es esta figura establecida y reconocida por el Estado, con capacidad de interlocución ante las patronales. Se vislumbra la consolidación de nuevos sindicalismos con representación amplia, plural y con enfoque de género, que responden a las nuevas tecnologías de información y comunicación.

4.5 Líneas futuras de investigación

Esta investigación tiene la intención de detonar el debate y plantear algunos puntos de partida para futuras exploraciones sobre los problemas que enfrentan las organizaciones de PTPD y sus necesidades más urgentes. Se sugiere:

1. Proponer el diseño de herramientas de recolección de datos cualitativos y cuantitativos que permitan hacer diagnósticos más precisos. La información sobre el trabajo en plataformas y las persona que laboran en ellas no se publica, se duplican esfuerzos y no se ha consolidado una base de datos global, que concentre los resultados y análisis.
2. Profundizar en los casos planteados y darles seguimiento, pues todos son de reciente creación y están en proceso de construcción.
3. Empezar análisis comparados, por ejemplo, con organizaciones de PTPD en otros continentes.

A partir de la revisión de los casos estudiados y de literatura sobre algunas organizaciones en Europa, identificamos cuatro vías por las cuales las organizaciones de PTPD han intentado asegurarse el acceso a prestaciones sociales:

1. Sindicalista. Por medio del reconocimiento legal como sindicato y la posibilidad intrínseca de sostener negociaciones colectivas con las plataformas, así como con la demanda al Estado y las empresas del acceso a la protección social y derechos laborales.
2. Asistencialista. Con la dotación de apoyos por parte de actores del Estado, empresas o sociedad civil, nacional o internacional, pero sin el reconocimiento de las PTPD como personas trabajadoras subordinadas.
3. Privatizadora/empresarial/neoliberal. Con la contratación de empresas que brindan a las PTPD servicios asociados a la protección social.
4. Cooperativista. Con la construcción de cooperativas que brinden servicios asociados a la protección social.

Mencionamos estas alternativas como propuesta. Es imperativo estudiar una variedad más amplia de organizaciones para verificar su existencia, sin descartar que una sola organización puede presentar rasgos de las cuatro vías. Más investigaciones son necesarias para probar la utilidad y pertinencia de esta propuesta de tipología y saber si es de ayuda para las organizaciones y el trabajo de las PTPD.

5. BIBLIOGRAFÍA

- #NiUnaRepartidoraMenos (@niunarepamenos), "Si trabajas mucho para ganarlo", 25 de octubre de 2020. Disponible en <https://twitter.com/niunarepamenos/status/1320445808383328258>
- , "¿A tus ahorros se los llevo "El diablo"?", 1 de noviembre de 2020. Disponible en <https://twitter.com/niunarepamenos/status/1323100064852619267>
- , "Invierte desde \$2500 o ahorra desde \$250", 5 de noviembre de 2020. Disponible en <https://twitter.com/niunarepamenos/status/1324390040961769474>
- , "Espera tu próximo pedido en la comodidad de nuestras salas de descanso", 30 de noviembre de 2020. Disponible en <https://twitter.com/niunarepamenos/status/1333554943358349314>
- , "Apoyando a todos los repartidores y deliverys de CDMX", 1 de diciembre de 2020. Disponible en <https://twitter.com/niunarepamenos/status/1333931910188380163>
- , "#bakop apoyando a nuestros compañeros en bici", 2 de diciembre de 2020. Disponible en <https://twitter.com/niunarepamenos/status/1334308141555703808>
- #NiUnRepartidorMenos, "Pliego petitorio", Facebook, 8 de octubre de 2020. Disponible en <https://m.facebook.com/NiUnRepartidorMenos/photos/a.2700102796752962/3341665072596728/?type=3>
- Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AMEXCID), *¿Qué es la cooperación internacional para el desarrollo?*, AMEXCID, Ciudad de México, s. f. Disponible en <https://www.gob.mx/amexcid/acciones-y-programas/que-es-la-cooperacion-internacional-para-el-desarrollo-29339>

- Alaimo, Verónica, María Noel Chaves y Nicolás Soler, *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?*, BID, Washington, D. C., 2019. Disponible en https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El_futuro_del_trabajo_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_C%C3%B3mo_garantizar_los_derechos_de_los_trabajadores_en_la_era_digital_versi%C3%B3n_para_imprimir_es.pdf
- Armstrong, Brian, "The Digital Economy Is Becoming Ordinary. Best We Understand It", *The Conversation*, 24 de enero de 2020. Disponible en <https://theconversation.com/the-digital-economy-is-becoming-ordinary-best-we-understand-it-130398>
- Arreola Camacho, Gustavo, Roberto Alejandro Castillo Cruz y Stephanie Yatzin González Flores, *Precarización y organización laboral en América Latina*, CISS, Ciudad de México, 2018.
- Azuara, Oliver, Stephanie González y Lukas Keller, *¿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, Washington, D. C., 2019. Disponible en https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Qui%C3%A9nes_son_los_conductores_que_utilizan_las_plataformas_de_transporte_en_Am%C3%A9rica_Latina_Perfil_de_los_conductores_de_Uber_en_Brasil_Chile_Colombia_y_M%C3%A9xico.pdf
- Barberis, Daniela, "Avances y retrocesos. Los sindicatos mexicanos frente al cambio político", *Tiempo Devorado. Revista de Historia Actual*, vol. 2, núm. 1, 2015, pp. 54-68.
- Beat, "Empleo", 2020. Consultado el 23 de octubre de 2020. Disponible en <https://thebeat.co/co/careers/?intl=1>
- Bensusán, Graciela, "Organizing Workers in Argentina, Brazil, Chile and Mexico: The Authoritarian-Corporatist Legacy and Old Institutional Designs in a New Context", *Theoretical Inquiries in Law*, vol. 17, núm. 1, 2016.
- Bizberg, Ilán, "Tipos de capitalismo en América Latina", en Ilán Bizberg, *Varietades del capitalismo en América Latina: los casos de México, Brasil, Argentina y Chile*, El Colegio de México, Ciudad de México, 2013.
- Brachet Márquez, Viviane, *El pacto de dominación. Estado, clase y reforma social en México (1910-1995)*, El Colegio de México, Ciudad de México, 1996.
- Cabify, "¿En qué ciudades opera Cabify?", 2017. Consultado el 23 de octubre de 2020. Disponible en <https://help.cabify.com/hc/es/articles/115000996089--En-qu%C3%A9-ciudades-opera-Cabify->
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, 2019. Disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
- Cañigüeral, Albert, *El mercado laboral digital a debate. Plataformas, trabajadores, derechos y workertech*, Fundación COTEC para la Innovación, Madrid, 2017. Disponible en https://cotec.es/media/INFORME-WORKERTECH_PACOTEC.pdf
- Celis Ospina, Juan Carlos, Rodrigo Javier Toro Zuleta y Édgar Augusto Valero Julio, "Sindicalismo colombiano: entre la exclusión del sistema político, el paternalismo y la conflictividad en las relaciones laborales", en Juan Carlos Celis Ospina (coord.), *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina*, CLACSO, Medellín, 2014.
- Collier, Ruth Berins y David Collier, *Shaping the Political Arena: Critical Junctures, the Labor Movement, and Regime Dynamics in Latin America*, University of Notre Dame Press, Notre Dame, 2002.
- , *Shaping the Political Arena Critical Junctures, the Labor Movement, and Regime Dynamics in Latin America*, Princeton University Press, Princeton, 1991.
- Cruz Flores, Alejandro, "Se disputan liderazgo del Sindicato Único de Trabajadores de la CDMX", *La Jornada*, 7 de enero de 2020. Disponible en <https://www.jornada.com.mx/ultimas/>

- capital/2020/01/07/entre-crisis-gremial-y-descuido-de-bases-se-disputan-liderazgo-sindical-4772.html
- Deloitte, *The Rise of the Platform Economy*, Deloitte, Ámsterdam, 2019. Disponible en <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/nl/Documents/humancapital/deloitte-nl-hc-the-rise-of-the-platform-economy-report.pdf>
- Diamond, Wayne J. y Richard B. Freeman, "Will Unionism Prosper in Cyberspace? The Promise of the Internet for Employee Organization", *British Journal of Industrial Relations*, núm. 3, vol. 40, 2002, pp. 569-596.
- DiDi, "Acerca de nosotros", 2020. Consultado el 26 de octubre de 2020. Disponible en <https://argentina.didiglobal.com/sobre-didi/>
- Ellner, Steve, "Conflicting Currents within the Pro-Chávez Labor Movement, and the Dynamics of Decision Making", en Eduardo Silva y Federico Rossi (eds.), *Reshaping the Political Arena in Latin America: From Resisting Neoliberalism to the Second Incorporation*, Pittsburgh University Press, Pittsburgh, 2018.
- Escobar Toledo, Saúl, "El sindicalismo mexicano: ¿hacia un nuevo pacto social?", *EconomíaUNAM*, vol. 16, núm. 46, 2019, pp. 241-250.
- Espino La O, Zaida, "El marxismo y las luchas de clases en el siglo XXI", 2001. Disponible en <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/if/marx/documentos/22/El%20Marxismo%20y%20las%20luchas%20de%20clases>
- Fernández, Arturo, "El sindicalismo argentino frente al Bicentenario: una reseña histórica", *Revista de Trabajo*, año 6, núm. 8, 2010, pp. 83-104.
- Friedrich-Ebert-Stiftung, "Acerca de nosotros", 2019. Disponible en <https://www.fes-mexico.org/>
- Garay, Candelaria, *Social Policy Expansion in Latin America*, Cambridge University Press, Cambridge, 2016.
- Garza Toledo, Enrique de la, "Corporativismo y neoliberalismo: el caso de México", en Juan Carlos Celis Ospina (coord.), *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina*, CLACSO, Medellín, 2014.
- Gilly, Adolfo, "La anomalía argentina (Estado, Corporaciones y trabajadores)", en Pablo González Casanova (comp.), *El estado en América Latina: teoría y práctica*, Siglo XXI Editores, Ciudad de México, 1985.
- Gindin, Julián y Adalberto Cardoso, "The Labor Movement and the Erosion of Neoliberal Hegemony: Brazil and Argentina", en Eduardo Silva y Federico Rossi (eds.), *Reshaping the Political Arena in Latin America: From Resisting Neoliberalism to the Second Incorporation*, Pittsburgh University Press, Pittsburgh, 2018.
- Glovo, "Select your country", 2020. Consultado el 26 de octubre de 2020 en <https://glovers.glovoapp.com/>
- González, Libardo, "El sindicalismo y la globalización. ¿Demasiado para los nuevos tiempos?", *Nómadas*, núm. 12, 2000, pp. 172-179.
- Goodwin, Tom, "The Battle Is for the Customer Interface", *TechCrunch*, 3 de marzo de 2015. Disponible en <https://techcrunch.com/2015/03/03/in-the-age-of-disintermediation-the-battle-is-all-for-the-customer-interface/#:~:text=Uber%2C%20the%20world%E2%80%99s%20largest%20taxi,Something%20interesting%20is%20happening>
- Hernández, Fernanda, "Convocan a ERTs para aportar soluciones de movilidad por Covid-19", 8 de abril de 2020. Disponible en <https://centrourbano.com/2020/04/08/erts-soluciones-movilidad-covid/>
- Huntington, Samuel P., *The Third Wave: Democratization in the Late Century*, Oklahoma University Press, Oklahoma, 1991.
- Infobae, "Continúa el éxodo de empresas: Glovo se va de la Argentina", 16 de septiembre de 2020. Consultado el 26 de octubre de 2020. Disponible en <https://www.infobae.com/economia/2020/09/16/continua-el-exodo-de-empresas-la-app-de-delivery-glovo-se-va-de-la-argentina/>

- Johnston, Hannah, "Geografías laborales en la economía de plataformas. Entender las estrategias de representación colectiva en el contexto del trabajo digital", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 139, núm. 1, 2020, pp. 29-50.
- Johnston, Hannah y Chris Land-Kazlauskas, "Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo", *Serie Condiciones de Trabajo y Empleo*, núm. 94, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018.
- Juntunen, Riita, "Does the Worker Have A Say in the Platform Economy?", Central Organisation of Finnish Trade Unions-SAK, Helsinki, 2017. Disponible en <https://www.sak.fi/en/materials/publications/does-worker-have-say-platform-economy>
- Kenney, Martin y John Zysman, "The Rise of the Platform Economy", *Issues in Science and Technology*, vol. 32, núm. 3, 2016. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/309483265_The_Rise_of_the_Platform_Economy
- Lenaerts, Karolien, Zachary Kilhoffer y Mehtap Akgü, "Traditional and New Forms of Organisation and Representation in the Platform Economy", *Work Organisation, Labour & Globalisation*, vol. 12, núm. 2, 2018, pp. 60-78.
- Madariaga, Javier, Cesar Buenadicha, Erika Molina y Christoph Ernst, "Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? Resumen ejecutivo", CIPPEC/BID/OIT, Buenos Aires, 2019. Disponible en https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Econom%C3%A1Da_de_plataformas_y_empleo_C%C3%B3mo_es_trabajar_para_una_app_en_Argentina_Resumen_ejecutivo_es_es.pdf
- Madrid, Raúl L., *Retiring the State. The Politics of Pension Privatization in Latin America and Beyond*, Stanford University Press, Stanford, 2003.
- Merriam-Webster, "Words We're Watching: 'Gig Economy'", 2019. Disponible en <https://www.merriam-webster.com/words-at-play/gig-economy-use-origin-phrase>
- Michael M. Oswald, "Improvisational Unionism", *California Law Review*, vol. 104, núm. 3, 2016, pp. 597-670.
- Miracomosehace, "¿Dónde se usa DiDi? - ¿En qué países y ciudades hay DiDi?", 6 de enero de 2020. Consultado el 26 de octubre de 2020. Disponible en <https://miracomosehace.com/paises-didi/>
- Montes Cató, Juan y Bruno Dobrusin, "El sindicalismo latinoamericano ante una nueva encrucijada. De la centralidad del Estado al de las empresas multinacionales", *Trabajo y Sociedad*, núm. 27, 2016.
- Murillo, María Victoria, "Del populismo al neoliberalismo: sindicatos y reformas de mercado en América Latina", *Desarrollo Económico*, vol. 40, núm. 158, 2000.
- Murray, Gregor, "Union Renewal: What Can We Learn from Three Decades of Research?", *Sage Journals*, núm. 1, vol. 23, 2017, pp. 9-29.
- ONU Mujeres, "Hechos y cifras: empoderamiento económico", febrero de 2015. Disponible en <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- Oswald, Michael M., "Improvisational Unionism", *California Law Review*, vol. 104, núm. 3, 2016.
- Phoneazteca, "Ciudades donde hay DiDi Food en México 2020", 15 de agosto de 2020. Consultado el 26 de octubre de 2020. Disponible en <https://www.phoneazteca.com/ciudades-donde-hay-didi-food-en-mexico/>
- Rappi, "Otras ciudades", 2020. Consultado el 26 de octubre 2020. Disponible en <https://www.rappi.com.pe/>
- Rubio Campos, Jesús, "Sindicalización y precariedad laboral en México", *Región y Sociedad*, vol. 29, núm. 68, 2017.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "¿Sabes qué es la Toma de Nota de Comité Directivo de un Sindicato?", 8 de julio de 2016. Disponible en <https://www.gob.mx/stps/articulos/sabes-que-es-la-toma-de-nota-de-comite-directivo-de-un-sindicato?idiom=es>

- Silva, Eduardo y Federico Rossi (eds.), *Reshaping the Political Arena in Latin America: From Resisting Neoliberalism to the Second Incorporation*, Pittsburgh University Press, Pittsburgh, 2018.
- SIRapps Unión, "SIRapps agruparse". Formulario de Google. Disponible en <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc9xmLdCTGfPi6hX7gKkO4XpdROHAlprAymVuofgNO2HspS-Ng/viewform>
- Trujillo, Jorge León y Susan Spronk, "Socialism without Workers? Trade Unions and the New Left in Bolivia and Ecuador", en Eduardo Silva y Federico Rossi (eds.), *Reshaping the Political Arena in Latin America: From Resisting Neoliberalism to the Second Incorporation*, Pittsburgh University Press, Pittsburgh, 2018.
- Uber, "Usa Uber en ciudades de todo el mundo", 2020. Consultado el 23 de octubre de 2020. Disponible en <https://www.uber.com/es-MX/cities/>
- UberEats, "Todas las ciudades de México, todos los países", 2020. Consultado el 26 de octubre de 2020. Disponible en <https://www.ubereats.com/mx/location>
- UNCTAD, *Digital Economy Report 2019. Value Creation and Capture: Implications for Developing Countries*, UN, Nueva York, 2019. Disponible en https://unctad.org/system/files/official-document/der2019_en.pdf
- Visser, Jelle, "Can Unions Revitalize Themselves?", *International Journal of Labour Research*, vol. 9, núm. 1-2, 2019, pp. 17-48.
- Zamarrón, Héctor, "Los esenciales repartidores de 'apps'", *Milenio*, 10 de diciembre de 2020. Disponible en <https://www.milenio.com/opinion/hector-zamarron/el-manubrio/los-esenciales-repartidores-de-apps>
- Zapata, Francisco, *Historia mínima del sindicalismo latinoamericano*, El Colegio de México, Ciudad de México, 2013.

6. ENTREVISTAS¹²⁶

Entrevista 1- Maximiliano Andrés Martín, integrante de la Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR), entrevista realizada el 4 de noviembre de 2020.

Entrevista 2- Ale Almada, integrante de la Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR), entrevista realizada el 4 de noviembre de 2020.

Entrevista 3- Carolina Del Valle Hevia De Brandts, coordinadora nacional del Movimiento Nacional de Repartidores de las Plataformas Digitales (MNRPD) y secretaria general del sindicato Unión de Trabajadores de Plataformas (UNIDAPP), entrevista realizada el 28 de octubre de 2020.

Entrevista 4- Sandra Milena Muñoz Cañas, asesora laboral del Centro de Solidaridad Internacional de la Federación Estadounidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), y asesora del Movimiento Nacional de Repartidores de las Plataformas Digitales (MNRPD) y del sindicato Unión de Trabajadores de Plataformas (UNIDAPP), entrevista realizada el 28 de octubre de 2020.

Entrevista 5- Saúl Gómez, fundador de Ni Un Repartidor Menos, entrevista realizada el 23 de octubre de 2020.

Entrevista 6- Diana Tena Torres, integrante de Ni Un Repartidor Menos, entrevista realizada el 23 de octubre de 2020.

Entrevista 7- Paola Ángel, integrante de Ni Un Repartidor Menos, entrevista realizada el 27 de octubre de 2020.

Entrevista 8- Alfonso Morales, fundador del Sindicato Independiente de Repartidores por Aplicaciones (SIRAAPS), entrevista realizada el 3 de noviembre de 2020.

¹²⁶ Realizadas por el equipo de la División de Proyectos e Investigación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS).

San Ramón s/n, Col. San Jerónimo Lídice,
Alcaldía Magdalena Contreras, C. P. 10100,
Ciudad de México.

Tel. (55) 5377 4700.

<https://ciss-bienestar.org/>

