

Universidad Autónoma de Zacatecas
Unidad Académica en Estudios del Desarrollo

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

“Relações de Trabalho em Plataformas Digitais em contextos periféricos: Fator de repadronização na América Latina? PLATLABORAL”

Informe de investigación sobre los Trabajadores Repartidores de Plataformas Digitales en México (Caso Zacatecas)

Responsables del informe:

Dra. Armida Concepción García

Dra. Mayra Selene Lamas Flores

Mtro. Roberto Rentería Guzmán

Pesquisa vinculada ao projeto Relações de trabalho em plataformas digitais em contextos periféricos: fator de repadronização na América Latina?” –

PLATLABORAL (projeto CNPQ 442109/2023-7 - Projeto em cooperação com comprovada articulação internacional)

Universidad Autónoma de Zacatecas

31 de marzo del 2025

ÍNDICE

RESUMEN.....	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
1. ANTECEDENTES.....	8
1.2. INFORMALIDAD Y ÁMBITO DIGITAL	9
1.3. CARACTERÍSTICAS DE LAS PLATAFORMAS DE REPARTO EN MÉXICO	12
1.4. ESTUDIOS SOBRE PLATAFORMAS EN MÉXICO: DEBATES ACTUALES.....	13
1.5. REGULACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD: EL DESAFÍO A ENFRENTAR.....	16
1.6. REFORMA A EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES EN MÉXICO	20
1.7. ¿EN QUÉ CONSISTE LA REFORMA?.....	23
1.8. REFLEXIONES PRELIMINARES	26
1.9. FUENTES Y ESTRATEGIAS DE INVESTIGACIÓN.....	27
1.9.1. Entrevistas realizadas	28
2. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS Y MERCADO DE TRABAJO DEL ESTADO DE ZACATECAS.....	30
2.1. Localidades de estudio.....	33
2.2. Indicadores de empleo claves de la dinámica laboral de Zacatecas.....	34
3. ANÁLISIS DE DATOS OBTENIDOS DE LAS ENTREVISTAS CON REPARTIDORES ...	37
3.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS ENTREVISTADOS	37
3.1.2. Sobre la condición de género	37
3.1.3. Estado Civil	38
3.1.4. Participación en el ingreso familiar	39
3.1.5. Religión	40
3.1.6. Edad de los Repartidores	40
3.1.7. Nivel y tipo de estudios profesionales. Escolaridad	41
3.2. CONDICIONES DE INGRESO AL TRABAJO DE PLATAFORMAS	41

3.2.1.	Situación Anterior al Trabajo Actual	41
3.2.2.	Información de ingreso al trabajo de plataformas	42
3.2.3.	Expectativas del ingreso en el trabajo por plataformas	43
3.3.	FORMAS DE INSERCIÓN EN EL TRABAJO DE PLATAFORMAS.....	44
3.3.1.	Empresa de reparto en la que trabajan y condiciones de trabajo	44
3.3.2.	Motivos de abandono del trabajo de plataformas	45
3.3.3.	Tipos de vehículos utilizados para el servicio de reparto	45
3.4.	RENDIMIENTOS LIQUIDOS.....	46
3.4.1.	Ingresos y Horas Trabajadas.....	46
3.5.	JORNADA DE TRABAJO	49
3.5.1.	Promedio de horas de conexión en las plataformas.....	49
3.5.2.	Promedio de tiempo y distancias de entrega	49
3.5.3.	Distribución de la jornada en otros trabajos	50
3.6.	CONDICIONES ESTABLECIDAS POR LAS EMPRESAS DE PLATAFORMA.....	50
3.6.1.	Prestaciones pagadas por las empresas a los repartidores	50
3.6.2.	Equipo de protección.....	51
3.6.3.	Cobertura de seguros	52
3.6.4.	Apoyo y/o comunicación de las plataformas en la calle.....	52
3.7.	RUTINA EN EL TRABAJO: PERCEPCIÓN DE LOS REPARTIDORES.....	53
3.7.1.	Lugares comunes de espera.....	53
3.7.2.	Sanciones de las aplicaciones.....	54
3.7.3.	Relación con clientes.....	54
3.7.4.	Discriminación u ofensas en el trabajo.....	55
3.7.5.	Situaciones imprevistas del trabajo de reparto	55
3.7.6.	Problema de salud derivados del trabajo de reparto.....	56
3.8.	CONFLICTOS COTIDIANOS EN EL TRABAJO DE PLATAFORMAS Y FORMAS DE ACCION COLECTIVA	57

3.8.1.	Conflictos con los clientes.....	57
3.8.2.	Conflictos con las empresas de aplicaciones.....	57
3.8.3.	Conflictos con empresas contratantes del servicio de entrega.....	58
3.9.	SINDICATOS Y ACCIÓN COLECTIVA	60
3.9.1.	Sobre la unión y acciones de lucha para mejorar la relación con el trabajo	61
3.9.2.	Sobre la regulación del trabajo por aplicaciones	61
4.	PERCEPCIONES DE LOS REPARTIDORES SOBRE SU TRABAJO Y SI MISMOS	62
4.1.	Preguntas De Percepción.....	62
5.	ANÁLISIS DE MEDIOS SOBRE TRABAJADORES DE PLATAFORMAS	66
5.8.	Casos de conflicto/agresión	66
5.2.	Casos de accidentes	68
5.3.	Casos de Asaltos	70
6.	REGISTRO FOTOGRÁFICO	73
	ENTREVISTA CON SERGIO GUERRERO (UNIÓN DE TRABAJADORES POR APLICACIÓN: UNTA).....	78
	ENTREVISTA CON VIRIDIANA ANGEL (NI UNA REPARTIDORA MENOS)	94
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	125
	ANEXOS.....	131

RESUMEN

El trabajo de plataformas digitales de reparto es un modelo de negocio en expansión, flexible y de fácil entrada para emplearse y generar ingresos. Sin embargo, detrás de esos beneficios se esconden formas precarias de trabajo, alta vulnerabilidad, así como vacíos legales y de protección básica para los denominados socios, quienes en realidad son trabajadores que ponen en manos de las compañías de plataformas su tiempo y recursos para poder conseguir empleo. Mediados por una aplicación y bajo la presión de los algoritmos, todos los días se movilizan para conseguir ingresos suficientes. No obstante, en los últimos años se han iniciado importantes movimientos de resistencia de cara al control de las compañías. Los socios - trabajadores se están organizando en grupos, colectivos, creando sindicatos y redes de apoyo, con la finalidad de mejorar sus condiciones laborales frente a las aplicaciones que parecen no importarles más allá de la ganancia económica. En México y en otros países de América Latina, la economía digital está en constante crecimiento con “nuevos” modelos laborales que no encajan en la normatividad existente, por lo que la regulación laboral y el reconocimiento de esos trabajadores es el reto por asumir por los trabajadores, empresas, autoridades y academia.

PALABRAS CLAVES: trabajo de plataformas, repartidores, condiciones de trabajo, acción colectiva, regulación laboral

ABSTRACT

Work on digital delivery platforms is an expanding, flexible, and easily employable and income-generating business model. Behind these benefits, however, lie precarious forms of work, high vulnerability, and violations of rights and fundamental protections for so-called associates, who are simply workers who put their time and resources in the hands of platform companies to get work. Mediated by an app and under the pressure of algorithms, they are mobilized every day to earn sufficient income. In recent years, however, important resistance movements have emerged in the struggle for control of the companies. The partners - workers - are organizing themselves in groups, collectives, creating unions and support networks, with the aim of improving their working conditions in the face of applications that do not seem to care beyond economic gain. In Mexico and other countries of Latin-American, the digital economy is constantly growing with "new" work models that do not fit into the existing regulations, so the regulation of work and the recognition of these workers is the challenge that workers, companies, authorities and academia must take on.

KEYWORDS: platform work, delivery drivers-workers, working conditions, collective action, labour regulation,

INTRODUCCIÓN

El trabajo en plataformas de reparto se ha convertido en una de las fuentes de empleo más importantes a nivel mundial. Sin embargo, sus características de funcionamiento, condiciones de remuneración, ventajas y desventajas, tienen claroscuros para quienes pretenden entender el *porqué* de su rápido crecimiento y consolidación. Desde las formas de negociación con empresas que tienen una fuerte influencia dentro del ámbito digital, pero sin presencia física en los países en los que han llegado a posicionarse como líderes de negocios y empresas consolidadas. No cabe duda de que las empresas de plataformas digitales han tenido un crecimiento exponencial en países periféricos. Su fácil y rápida penetración en los mercados económicos globales es de los casos más emblemáticos de los últimos años. No obstante, las condiciones bajo las cuales operan los denominados socios repartidores tienen múltiples variables de análisis que deben considerarse al momento de pensar estrategias que puedan mejorar sus condiciones de trabajo. Entre los debates más recientes se encuentra el reconocimiento laboral de los trabajadores adscritos a las plataformas. Su inserción bajo la etiqueta de *socios* tiene fuertes implicaciones al momento de determinar derechos y obligaciones, así como en la puesta en marcha de políticas públicas. La pregunta que surge en esta relación: ¿cuáles son las condiciones y particularidades de trabajo de los socios repartidores de plataformas digitales?

A través del análisis de datos obtenidos de informantes que son repartidores de plataforma en las localidades de Zacatecas y Guadalupe en el estado mexicano de Zacatecas, buscamos comprender las ventajas y desventajas de este gremio en la región. Algunos de los datos preliminares obtenidos dan cuenta de una relación compleja de trabajo y subordinación. Por ejemplo, es importante destacar que alrededor del 80 % de quienes trabajan en las plataformas lo hacen como su labor principal. No obstante, una fuerte proporción de los repartidores lo hacen como una manera de obtener ingresos. Reconocer a unos y a otros será el reto para las compañías y quienes deben proponer nuevos marcos legales de acción.

1. ANTECEDENTES

Es fin de semana en alguna ciudad de México, y en una conocida cadena de comida rápida es común ver motociclistas con enormes mochilas de colores vibrantes sobre sus hombros, que llegan, recogen algún pedido de alimentos y se retiran; la operación por lo regular no tarda más de unos cuantos minutos. Estas personas son conocidas como “repartidores en moto”, y trabajan en alguna de las plataformas digitales de trabajo, las cuales se coordinan con un amplio catálogo de prestadores de servicios para la entrega de diversos productos, principalmente de alimentos preparados. Para estos trabajadores-repartidores, es una modalidad de empleo y subsistencia económica; para otros es la posibilidad de incrementar ingresos.

En los últimos diez años el crecimiento exponencial de plataformas digitales de trabajo ha dado origen a nuevos modelos de negocios desde la virtualidad creando también posibilidades para la expansión de una informalidad digital, cuyo alcance e impacto no han sido analizados con suficiencia en nuestro país. El trabajo de reparto a domicilio mediado a través de una aplicación digital es una muestra fehaciente de las nuevas formas de trabajo generadas desde el ámbito digital y del cambio en el paradigma en términos de relaciones laborales, pero, además, es signo de los desafíos que enfrentan los mercados de trabajo globales (Alba Vega, 2022).

Las condiciones que prevalecen en el mercado laboral en México se caracterizan por la abundancia de mano de obra poco calificada, salarios bajos y precarización, condiciones que se han intensificado con el arribo de trabajo virtual mediado por una empresa conectada en línea. En el denominado capitalismo de plataformas (Antunes, 2020), prevalecen la automatización de procesos, el exceso de información y el desempeño por algoritmos, pero además se mantienen formas de precariedad e inseguridad en el empleo. Es una realidad en el mundo laboral latinoamericano, y prevalece como tendencia en el futuro del trabajo. Es innegable que el empleo digital constituirá un eje fundamental del trabajo global, por lo que las inquietudes que surgen con la incorporación de tecnologías y nuevas aplicaciones digitales devienen de su impacto en el empleo, los sectores productivos afectados, formas de trabajo concretas, características de funcionamiento, insuficientes marcos legales y brechas digitales, que permanecen y prevalecen en el mercado laboral actual. De inicio pretendemos colocar la disertación en las características de la informalidad dentro del ámbito digital;

nuevas formas de entender la organización del trabajo en la virtualidad y sus efectos. En segundo momento y con la idea de entender el funcionamiento y expansión de estos modelos de negocio, hacemos un breve análisis de sus características específicas. Continuamos con un *mapeo* de los estudios que se han realizado en México sobre el tema de plataformas y sus numerosos debates, para posteriormente colocar las discusiones en el tema de la regulación laboral y los desafíos al respecto. Por último, colocamos unas breves reflexiones que nos llevan a concluir que el tema tiene diversas aristas de análisis y de debate que no han sido suficientemente estudiados para el caso mexicano.

1.2. INFORMALIDAD Y ÁMBITO DIGITAL

Desde hace 40 años, el desarrollo y crecimiento del mercado informal ha sido el tema de múltiples análisis desde las ciencias sociales y económicas. En México, su importancia se manifiesta en el hecho de que el 55.4 por ciento de la población económicamente activa se encuentra ocupada en la economía informal (INEGI, 2022). Con una amplia tradición de estudio en el tema sobre informalidad, los cambios estructurales de las últimas décadas precisan de contar con nuevas reflexiones teóricas, sobre la conceptualización del empleo y nuevos mercados de trabajo, y su impacto en la organización de la producción y del trabajo en el contexto de la globalización y ámbito digital (Barbosa, 2011).

Las discusiones y estudios sobre la informalidad han estado asociadas a temas de competitividad y productividad de las economías (Adame & Tuesta, 2017); relacionados a la estructura y configuración de los mercados de trabajo (Da Silva & Núñez, 2021); análisis que parten de la fiscalización y la desigualdad de ingresos (Neffa, 2017); la estrecha relación entre formalidad e informalidad en el mercado laboral (Ramírez López, 2019), por mencionar algunos temas. La informalidad es un fenómeno heterogéneo y multidimensional, en el cual se manifiestan profundas desigualdades socioeconómicas (Laís, 2021); es una característica de los mercados de trabajo en Latinoamérica y por lo general, se encuentra asociada a trabajadores con altos grados de vulnerabilidad que quedan desprotegidos de sus derechos laborales básicos y de seguridad social.

Como resultado de las crisis económicas de la última década la expansión internacional de grandes corporaciones en el ámbito digital permitió el auge de empresas de procesamiento de datos cuya influencia económica global es innegable. A partir de ese momento surgen nuevos conceptos que buscan entender y caracterizar sus procesos:

Uberización, Gig economy¹, capitalismo de plataformas, algoritmos, etc. (Antunes, 2020). Con distintos nombres, sus procesos son similares: el trabajador es caracterizado como un emprendedor independiente, vinculado y subordinado a través de una aplicación digital que lo conecta con prestadores de servicios, clientes y consumidores, pero bajo la mediación de una empresa que obtiene un porcentaje de la transacción (Lima & Bridi, 2019: 335).

Con la expansión de las tecnologías de información y el auge de la economía digital, el trabajo desde una plataforma se constituirá como un eje fundamental del futuro del trabajo (Filgueiras, 2021), aunque la pregunta que nos hacemos sería ¿Qué clase de futuro está creando este tipo de modelo de trabajo? Dentro de las relaciones laborales existentes en las plataformas digitales de reparto se distingue una exacerbada precarización estructural del trabajo, tercerización laboral, informalidad y precariedad laboral, con insuficiente información sobre sus procesos de funcionamiento, marcos legales y relaciones laborales que se generan dentro de las mismas (Silva Taylor et al., 2022). En los últimos años el crecimiento exponencial de compañías de tecnología y desarrollo constante de plataformas digitales, han dado origen a nuevos modelos de negocios desde la virtualidad, permitiendo la expansión de una “informalidad en el ámbito digital”.

Para Alba Vega (2022), el trabajo de plataformas se presenta como una tendencia laboral en evolución; su rápida expansión como medio de empleo coincide con el deterioro y la precarización del trabajo asalariado, el cual se agravó durante la pandemia de COVID. Por un lado, tiene las características de un trabajo digital del siglo XXI: innovación, desarrollo, economía de algoritmos. Sin embargo, sus elementos de ejecución pertenecen a trabajos del siglo pasado, y en donde sus condiciones coinciden con trabajos precarizados, bajos salarios e informalidad (Bensusán, 2020). Derivado de la emergencia sanitaria del COVID-19 miles de personas se quedaron sin empleo de un momento a otro. La crisis derivada de este fenómeno termino por develar las consecuencias de la implementación de modelos neoliberales, la influencia de la tecnología en los ámbitos de trabajo, y muestra la

¹ GIG economy es un modelo laboral cuyo trabajo se caracteriza por establecer pagos específicos por actividades realizadas y no por medio de contratos permanentes, con mucho trabajo o actividades por encargo, pero mínimas posibilidades de crecimiento laboral (Ortega Erreguerena, 2023). Se distingue por el comercio al por menor de bienes o de la prestación de servicios a través de transacciones de bajo valor.

alta precarización de los trabajadores. Su impacto será tema académico por bastante tiempo debido principalmente a que sus efectos continúan en discusión.

El trabajo en plataformas digitales es el paradigma del afán de lucro, donde la eficiencia y los algoritmos matemáticos determinan sus procesos (Maldonado et al., 2022). Estamos ante una “hiperactividad” de datos, caracterizado en el constante bombardeo de información (Minero García, 2022), y formas de trabajo reconfiguradas y heterogéneas; nuevas empresas, modelos de negocios y ocupaciones que precisan de dispositivos digitales en constante innovación, así como acceso a datos que posibilitan novedosas formas de consumo (Zuboff, 2019). Las plataformas se distinguen como “infraestructuras digitales y/o tecnológicas” que conectan a trabajadores y empleadores con prestadores de servicios. Promueven la interacción entre clientes y oferentes de bienes y servicios, con información basada en algoritmos a través de un espacio digital (o aplicación) en tiempo real (Dávila Soto, 2022). No obstante, se invisibilizan las condiciones laborales, el control de tiempos y características de trabajo de los repartidores. Dichas infraestructuras se identifican como modelos de reorganización empresarial destinados a maximizar ganancias (Srnicek, 2018), que paradójicamente se han incrementado en países con una considerable brecha en términos de infraestructura, conocimiento y acceso a nuevas tecnologías (OIT, 2019).

El fenómeno de la informalidad tiene fuerte presencia en gran parte de las economías globales. Dentro del espacio digital, surgen nuevas relaciones, procesos y características de funcionamiento que podrían caracterizarse como informalidad, pero que no han sido exploradas con suficiencia para el caso mexicano (Bensusán, 2020). Paradójicamente, en nuestro país existen importantes brechas para el acceso a las tecnologías de información, falta de conectividad e insuficiencia de marcos legales y/o de protección para los trabajadores; no obstante, las plataformas digitales han logrado desarrollar modelos de negocios exitosos, pero en condiciones de precariedad para quienes se integran laboralmente en los mismos. A pesar de contar con investigaciones del tema en Latinoamérica, todavía existen vacíos de información para ubicar un fenómeno global que ha encontrado en las regiones y localidades donde se ubica, las condiciones necesarias para consolidarse y prosperar (Bensusán & Florez, 2020).

1.3. CARACTERÍSTICAS DE LAS PLATAFORMAS DE REPARTO EN MÉXICO

El modelo de negocios de las plataformas de reparto ofrece conectar al cliente con el proveedor de un determinado servicio a través de un catálogo de servicios, y una aplicación digital relativamente fácil de utilizar. Este proceso es clave para determinar el tipo de relación laboral existente, ya que las compañías argumentan que su función se limita a colocar a quien desea un servicio, con un oferente de este. De tal forma, sus denominados socios repartidores son considerados como trabajadores autónomos e independientes con libertad para decidir el cuándo, cómo, donde trabajar, o en qué condiciones no hacerlo (Bensusán, 2020: 10).

Uno de los principales obstáculos según los expertos es estimar la naturaleza de las plataformas como intermediarios tecnológicos o bien, como empresas de bienes y servicios. El modelo de éxito de las plataformas, no solo se basa en la innovación tecnológica, sino que se sienta en un modelo laboral que terciariza a sus trabajadores, lo que incrementa la participación económica y reduce su responsabilidad. La mayoría de estas empresas no se asumen en una relación de patrón-empleador, sino como simples intermediarias que facilitan el intercambio de bienes y servicios. Resultado de ello, sus “socios” no cuentan con derechos laborales básicos, prestaciones, ni estabilidad. Por el contrario, se propone una relación que los caracteriza y promueve como emprendedores, con flexibilidad, libertad y posibilidad de crecimiento en consideración con su desempeño (Bensusán, 2020).

El negocio de las aplicaciones de reparto en México comenzó a operar formalmente en el año 2016 y rápidamente se ha colocado como una importante fuente de ingresos; se caracteriza por la presencia de empresas en constante expansión económica, y una posibilidad de emplearse rápidamente (Silva Taylor et al., 2022). En la última década se han expandido considerablemente las empresas que utilizan las tecnologías digitales para concentrar información y posicionarse en diferentes mercados. El potencial de estas compañías es innegable. Tan solo en el 2023, 6.8 millones de personas realizaron al menos una compra de alimentos o bebidas utilizando alguna aplicación móvil.

Para darnos una mejor perspectiva de su importancia, una de las compañías más exitosas *Uber México*, se encuentra entre las cinco plataformas más grandes a nivel global; cuenta con aproximadamente 250 mil conductores y repartidores a nivel nacional, y opera en 70 ciudades del país, siendo la Ciudad de México su mercado principal (Bensusán & Florez, 2020). Actualmente el mercado de *delivery* o reparto en México lo lideran tres compañías:

Rappi, UberEats y Didi Food. En 2020, la empresa *Rappi* comenzó el año con 30 mil repartidores registrados, y actualmente cuenta con 50 mil, además de que tiene presencia en 31 ciudades del país (Calderón, 2023). En febrero del mismo año, *Didi Food* comenzó actividades en otras ciudades del país con bastante éxito. Ha creado oportunidades laborales para más de 50 mil socios repartidores (Noguez, 2021). Tan solo la ciudad Guadalajara, Jalisco acumuló 600 mil descargas con 3 mil restaurantes asociados en los primeros seis meses de funcionamiento. Para el 2022 más de 300 mil personas tenían en sus dispositivos electrónicos la aplicación digital de *Uber* y *Uber Eats* en México, lo que coloca a estas compañías como un mercado altamente competitivo y en expansión.

El número de plataformas de trabajo en línea pasó de 142 en 2010 a más de 777 para el año 2020. Las dedicadas al trabajo en línea se triplicaron durante el mismo periodo, mientras que las plataformas de servicios y de reparto se multiplicaron casi por diez (OIT, 2021). México fue el país que más creció en materia de comercio global electrónico durante la pandemia. Antes de la emergencia sanitaria de COVID-19 se contaba con un registro de 30 mil socios restauranteros. En el 2023 se registraron más de 50 mil, lo que da cuenta de un crecimiento constante y sostenido de oferta de negocios para las plataformas. Según datos de la Asociación Mexicana de Venta Online (AMVO), un 83 % de los mexicanos cuenta con una aplicación de entregas a domicilio, de las que el 73 % son plataformas de comida (Sánchez, 2022).

1.4. ESTUDIOS SOBRE PLATAFORMAS EN MÉXICO: DEBATES ACTUALES

El impacto y presencia que tienen las plataformas de trabajo han generado múltiples debates desde la academia. Las discusiones y análisis se han enfocado principalmente en entender su funcionamiento, y características, pero además existen debates sobre la determinación de la naturaleza y tipo de trabajo que se genera en esas plataformas. Esto se debe principalmente a la ambigüedad en la relación laboral de quienes se emplean en las mismas, al desconocer su figura como trabajador subordinado, lo que incide en el proceso mismo de trabajo, su regulación, derechos laborales, capacitación, ganancias, flexibilidad laboral, y/o autonomía para realizar sus jornadas de trabajo (Bensusán, 2020).

Sobresale el análisis de Mendoza Sánchez & Sahagún Padilla (2024), sobre la articulación de prácticas de cuidado y resistencia frente a las condiciones de precarización laboral de las plataformas de reparto en México. El objetivo fue identificar dichas prácticas

y a partir de su implementación, conocer *cómo* enfrentan la precarización que sufren en su trabajo diario; Los autores encontraron que los repartidores han creado organizaciones de diverso alcance, e implementado estrategias de acompañamiento en eventos de vulnerabilidad, así como alianzas estratégicas. Además, se han organizado en asociaciones sindicales, colectivos, cooperativas, así como grupos de acompañamiento más informales a través de aplicaciones de mensajería instantánea como WhatsApp, Messenger de Facebook o la aplicación de Telegram. Entre los hallazgos más relevantes es que los trabajadores han logrado conformar un movimiento global a mediada escala en la búsqueda de mejores condiciones laborales.

Domínguez Morales (2019), reconoce y enfatiza la importancia del diálogo social y capacitación en entornos digitalizados para la regulación del trabajo flexible, característico del trabajo de plataformas. No obstante, también considera las dificultades de crear una negociación global que logre regular el trabajo de los repartidores, más allá de meras propuestas de mejora y convenios a nivel empresarial o sectorial, esto debido principalmente al rígido sistema legal particular de cada país o región.

Joel Ortega Erreguerena (2023), presenta una investigación en grupos y colectivos de repartidores de México y Nueva York. Su objetivo principal fue comprender cómo los trabajadores de estas plataformas se están organizando y planteando alternativas de acción al modelo de control y condiciones de precariedad de las compañías. En sus observaciones encontró que las concepciones y discursos sobre la libertad y realización personal son en realidad una forma de mantener la precariedad laboral y el individualismo en los trabajadores. Para el investigador fue esencial conocer los cambios bajo esa lógica de trabajo, con la finalidad de entender las formas de movilización y de identidad colectiva que han logrado promover los repartidores. Efectivamente el discurso de las aplicaciones y sus mecanismos de control tienen un peso importante en la dinámica laboral; sin embargo, frente a estos discursos se han creado resistencias y procesos de autoorganización. La posibilidad de que los trabajadores lograrían unirse en la defensa de sus derechos no era un factor importante que considerar para las compañías. No obstante, lejos de aislarse han logrado crear redes de solidaridad y apoyo, así como espacios de comunitarios y de apoyo mutuo.

En el mismo sentido, el informe presentado por De la Rosa Zapata (2023), refleja *cómo* los trabajadores de plataformas han logrado unirse en diversas iniciativas gremiales y

de alianza laboral como un recurso para la resistencia, la exigencia del reconocimiento laboral, y el establecimiento de reglas claras en la retribución económica; una estrategia de apropiación del espacio digital que han utilizado para crear comunidades de apoyo entre repartidores. En ambas investigaciones queda de manifiesto que las herramientas de digitalización han facilitado la organización de grupos y la creación de espacios virtuales de interacción en donde se da el intercambio de información, de denuncia y acciones coordinadas, algunas claramente dirigidas a realizar acciones contestatarias hacia las compañías. La virtualidad como un espacio de colectividad que paradójicamente, no se encuentra fácilmente en los espacios de trabajo individualizado.

Al respecto del marco legal que sustenta el trabajo de plataformas, en México se han realizado diversos análisis. Salmerón (2022), enfatiza la urgencia de legislar en México los sistemas laborales de economía colaborativa de plataformas digitales; identifica las problemáticas en materia laboral, el desconocimiento de los derechos laborales básicos y la necesidad de garantizar el acceso a seguridad social y prestaciones básicas. A pesar de contar con numerosas referencias sobre los conflictos laborales generados en el trabajo de plataformas, la dificultad de comprender la “dimensión” del conflicto global se presentó como un reto. La investigación realizada por Vera Trappmann y colaboradores, intentaron presentar una cartografía proponiendo un índice de conflictividad laboral. Sus hallazgos manifiestan que los conflictos tienen como factor común las disputas salariales, la influencia de los sindicatos y como componente principal el *creciente* poder de asociación y organización de los trabajadores (Trappmann et al., 2020).

Gran parte de la literatura académica trata sobre investigaciones de las características demográficas, condiciones de trabajo y expectativas laborales (Madariaga et al., 2019; Del Bono, 2019; Bensusán, y Florez, 2020). Uno de los estudios más recientes sobre las plataformas de trabajo en México fue presentado por académicos especialistas, el cual se denominó: “El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadoras por plataformas digitales”, cuyo objetivo fue realizar un análisis sobre el trabajo de las personas repartidoras, además de contribuir en el diseño de propuestas de política pública e iniciativas para mejorar la seguridad y condiciones laborales en la Ciudad de México. Este estudio nos presenta un certero panorama sobre las particularidades de funcionamientos y desafíos de los

mercados de trabajo en estas relaciones comerciales, y no menos importante, el papel de las mujeres dentro de las plataformas de reparto en el país (Alba-Vega et al., 2021; Alba-Vega & Aparicio López, 2024).

Otra importante radiografía del trabajo de los repartidores fue presentado en la primera “Encuesta Nacional de Socios Conductores y Repartidores de Aplicaciones en México”, el cual tuvo como objetivo principal conocer las preferencias, motivaciones, características, y perfil estadístico de los *socios* adscritos a las plataformas digitales en México (Quadrant Strategies, 2021). Se suman los datos de la investigación presentada por OXFAM México, en conjunto con el Instituto de Estudios Sobre la Desigualdad (Indesig) denominada “Este futuro no *aplica*”. El reporte habla del impacto que tiene el trabajo de plataformas en la industria restaurantera, su expansión y coste social. En sus conclusiones, muestra la desconfianza que tienen los trabajadores de reparto en las instituciones gubernamentales, y la importancia que le dan a la flexibilidad y libertas que ofrecen este tipo de trabajo, un elemento que se encuentra presente en investigaciones y reportes similares en el caso mexicano. Además de importantes datos demográficos, también menciona los riesgos y peligros que sufren los trabajadores y particularmente, las mujeres que trabajan como repartidoras (Heatley et al., 2022).

Encontramos la “Encuesta de Condiciones Laborales de Repartidores de Apps” (ENLABREP) cuyo objetivo fue recopilar, sistematizar y presentar información sobre el trabajo de plataforma de reparto en el país, con la finalidad de que pueda servir para aproximarnos al tema de análisis y orientar futuras investigaciones. Un esfuerzo por discutir la seguridad laboral, el futuro del trabajo en entornos digitales y la construcción de marcos regulatorios. Al respecto el informe enfatiza que “la seguridad e higiene en el lugar de trabajo, los límites a los horarios, el seguro médico, la transparencia sobre los algoritmos que otorgan el trabajo, un sueldo base, no deberían de ser lujos: son condiciones muy básicas para asegurar una vida digna a los repartidores y repartidoras” (Silva Taylor et al., 2022: pág. 47).

1.5. REGULACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD: EL DESAFÍO A ENFRENTAR

En la abundante literatura sobre el trabajo de plataformas, hay un aspecto que cobra especial relevancia: la reivindicación y lucha por los derechos laborales (Silva Taylor et al., 2022). Los debates vienen desde la responsabilidad en la regulación del trabajo de plataformas, que no es únicamente una función de las compañías, sino que los gobiernos y entidades

interesadas deben sumarse en las discusiones con autoridades y organismos interesados. Bensusán (2020) nos muestra un completo análisis sobre los obstáculos legales que deben ser atendidos en aras de generar información para el análisis de las tendencias actuales en los mercados de trabajo digitales. Es innegable que no se puede minimizar la naturaleza laboral y relaciones de trabajo que existen en las plataformas de trabajo en México, independientemente de su impacto en la economía digital. Coincidimos en que la expansión de tales modelos de negocios no debe hacerse a costa de los derechos básicos de sus socios repartidores.

En la búsqueda de protección laboral en diversos países han surgido diversas iniciativas para promover la *autoprotección colectiva*, como alternativa a la falta de respuestas de las plataformas en ese rubro (Domínguez Morales, 2019). En México, el colectivo denominado “Ni un repartidor menos” (NIRM) ha creado un medio de denuncia y debate sobre el impacto que tienen las plataformas en los repartidores, mientras que abre espacios digitales de denuncia en los diferentes tipos de violencia (vial, laboral, sexual, discriminación, etc.) de que son víctimas constantes los repartidores (Batalla, 2023; Ortega Erreguerena, 2023).

Derivado del surgimiento de movimientos colectivos e intentos de resistencia por grupos específicos algunos autores enfatizan la necesidad de que el cambio en la legislación debería considerar las posturas “desde arriba”, desde las élites políticas y la intervención estatal, así como la consideración de la acción política y de protección desde los sindicatos; pero esto, es aún un tema de gran controversia entre los grupos repartidores organizados como la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA) y Repartidores Unidos de México (Bensusán & Florez, 2020; Salmerón, 2022).

En las negociaciones sobre las condiciones legales de los trabajadores-repartidores surgen otros actores importantes que buscan participar activamente de las reformas laborales representados por el grupo Alianza In², cuyo objetivo es agrupar a las plataformas tecnológicas más grandes de la región: Cabify, DiDi, Rappi y Uber. Este “gremio” se creó originalmente en Colombia para hacer frente a las discusiones regulatorias y participar de las reformas de ley que afecten los intereses de las compañías que representan (Grupo Alianza In, 2024)

² Grupo empresarial que se encuentra presente en países como Colombia, Chile y México.

No podemos ignorar que estamos ante un “modelo de relaciones laborales altamente tecnológico” (Domínguez Morales, pág. 21. 2019), cuyas condiciones normativas deben de ser analizadas a detalle. Por ejemplo, uno de los elementos característicos de las compañías es el control que ejercen las compañías en sus socios repartidores: conocen a detalle los movimientos, su ubicación y dan seguimiento permanente a través de un mecanismo de geolocalización que restringe su libertad de movilidad, y bajo el cual pueden llegar a determinarse sanciones. Otro aspecto relevante de control es la fijación de las tarifas por servicio realizado, ya que los repartidores están obligados a tomar el precio fijado por las plataformas. Asimismo, no hay que dejar de lado la calificación que los clientes otorgan a los trabajadores. Dicha medida tiene fuerte incidencia en sus condiciones laborales, ya que esos parámetros de calificación son una medida para determinar entregas, premios o castigos. Otro tema relevante de discusión en estos modelos virtuales y de funcionamiento de las plataformas es la “desactivación arbitraria” de los repartidores por parte de las aplicaciones. La decisión de neutralizar temporal o definitivamente a los repartidores, lo cual se determina principalmente cuando se violan los términos y condiciones establecidos por las empresas (Ramírez Bustamante et al., 2021). Estos son algunos de los medios de control que ejercen las compañías sobre sus socios, algunos de los cuales son permanentes, y/o son formas de subordinación con repercusiones directas sobre las remuneraciones. Las compañías de plataformas establecen las reglas del juego, ya que determinan las tasas de retribución, fijan los procesos de trabajo, directrices, y criterios, pero también especifican las sanciones y recompensas con la alternativa o posibilidad de desconectar (desconocer) al trabajador (De la Rosa Zapata, 2023). De forma sorprendente un gran número trabajadores-repartidores se auto perciben como sujetos independientes, autónomos o cuenta propia (Hidalgo-Cordero & Salazar, 2020). Esta consideración tiene serias repercusiones en el diseño de políticas públicas y proyectos de legislación laboral.

Como se ha mencionado, las plataformas tienen todas las características de un empleador, pero con la prevalencia de actividades de explotación, abuso y precariedad. La exacerbada expansión de la economía de plataformas y su influencia en los mercados de trabajo en Latinoamérica es una muestra del cambio en los vínculos laborales convencionales, por la ambigüedad del tipo de relación legitimada en la supuesta libertad y flexibilidad que ofrecen (Senado de la República, 2021).

En México, el tema referente a trabajadores de plataforma está cobrando relevancia en la búsqueda de implementar iniciativas de ley laboral y seguridad social (Dávila Soto, 2022). Actualmente la Ley Federal del Trabajo (LFT) **no establece la regulación** laboral de los trabajadores adscritos a plataformas digitales de reparto. Desde el Senado de la República en México, la Comisión de Trabajo y Previsión Social dejó pendientes en el cierre de gobierno, siete iniciativas de reforma para mejorar las condiciones laborales de los repartidores y establecer marcos normativos adecuados a sus necesidades (Instituto Belisario Domínguez, 2023). No obstante, existe voluntad política de los actores claves para debatir su normativa.

En la toma de protesta como presidenta de los Estados Unidos Mexicanos 2024-2030, Claudia Sheinbaum Pardo instituyó “100 pasos (compromisos) para la transformación” como un plan de trabajo. Referente al tema de “Trabajo y salario justo”, se promoverá la obligatoriedad de seguridad social para los trabajadores repartidores de aplicativos. Además, se buscarán acuerdos con empleadores y entidades para establecer una semana laboral de 40 horas (Sheinbaum, 2024). Ambos compromisos, promovidos desde gobierno federal impactarán en las discusiones sobre la regulación de este sector. Esto es una muestra fehaciente de la relevancia e impacto de los trabajadores de plataforma, y de la necesidad de discutir los marcos legales en las diferentes regiones.

Asimismo, en el 2023 se realizó el “Estudio de opinión sobre plataformas digitales de trabajo” (Buendía & Márquez, 2023). Para lograr este análisis, se aplicó una encuesta a conductores y repartidores de plataformas digitales cuya condición es que hubieran realizado un viaje o entrega en los 30 días previos. Una parte del estudio incluía las siguientes propuestas de regulación:

Propuesta 1. La posibilidad de que los repartidores y/o conductores se conviertan en empleados directos de las plataformas. De tal forma recibirían seguridad social, remuneraciones fijas, utilidades y derecho de negociación colectiva. Sin embargo, deberán estar sujetos totalmente a las instrucciones de las compañías sobre su trabajo y condiciones, sin posibilidad de desempeñarse de forma independiente y flexible. Los repartidores estarían sujetos al pago de los impuestos correspondientes.

Propuesta 2. Las compañías otorgarían contribuciones parciales para la seguridad social de los trabajadores; ellos también realizarían contribuciones de sus ganancias

para su seguridad social. Mantendrían la flexibilidad y el poder de decidir dónde, cuándo y cómo conectarse.

Propuesta 3. Una tercera propuesta es mantener el modelo de trabajo actual, con la independencia y la flexibilidad que tienen, generando las ganancias establecidas por su trabajo.

De las tres alternativas presentadas, la que obtuvo mayor aceptación entre los encuestados fue la tercera propuesta, lo que coincide la literatura revisada ya que los repartidores han manifestado que la flexibilidad e independencia en su trabajo son condiciones valorativas de su trabajo³ (Haidar, 2024). En lo referente a la propuesta de aportación a la seguridad social en otros países se ha considerado esta alternativa como una medida para disminuir su carga impositiva (Rodríguez Fernández, 2020).

1.6. REFORMA A EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES EN MÉXICO

Los esfuerzos por regular las empresas de plataformas en materia laboral iniciaron en México en el 2019. Fue en ese año cuando se presentó la primera iniciativa orientada a reconocer y reglamentar el trabajo en estas aplicaciones como subordinado y acreedor a derechos laborales. En total se presentaron 6 proyectos de reforma de 2019 a 2022, mismos que no prosperaron, en gran medida por el cabildeo que las propias compañías ejercieron para desincentivar su aprobación durante las mesas de trabajo para su discusión.

Tabla 1. Iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo mexicana para reconocer el trabajo en empresas de plataformas (2021-2022)

Promoventes	Año
Senadores del Partido del Trabajo	2019
Senadora del Partido Acción Nacional	2020
Senador del Partido de la Revolución Democrática	2020
Diputado del Partido Revolucionario Institucional	2021

³ Cabe señalar que la propuesta dos tuvo una valoración positiva, mientras que la propuesta una tuvo un balance negativo. Los resultados completos de esta encuesta pueden ser consultados en su página web https://buendiaymarquez.org/2408_plataformas_digitales/

Senador de Movimiento de Regeneración Nacional	2021
Diputada de Movimiento de Regeneración Nacional	2022

Fuente: Senado, 2021, 2022; SIL, 2019, 2020, 2021, 2022

El cabildeo que las empresas de plataformas (Uber, Didi y Rappi) realizaron para influir o desalentar la aprobación de estas iniciativas se realizó de la mano de la organización Ni un Repartidor Manos y Ni una Repartidora Menos, que en conjunto crearon el documento denominado Decálogo de la Regulación Posible. Este manuscrito contemplaba 10 principios que, a su consideración, debería contener cualquier posible regulación y entre cuyos puntos más destacados estaba que les estableciera como prestadores de servicios no como subordinados, así como obtener un pago solo por el tiempo efectivamente trabajado. En contraparte, la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA), que también participó en las discusiones, difundió en Manifiesto de Piso Mínimo en el que propugnaba por la flexibilidad, pero como trabajadores subordinados, así como por un pago que fuera más allá del tiempo efectivamente trabajado.

Los desacuerdos que se tuvieron derivaron en la desestimación de las propuestas y como alternativa se ofreció que fuera la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) del gobierno mexicano, entonces a cargo de Luisa Alcalde, quien enviara una iniciativa de reforma, no obstante, el gobierno del presidente mexicano Andrés Manuel López Obrador concluyó sin que se presentara el proyecto.

La propuesta de reforma que finalmente reconocería el trabajo en plataformas fue anunciada por la presidenta de la República, Claudia Sheinbaum Pardo, el 1 de octubre de 2024 durante su discurso de toma de protesta como uno de los 100 compromisos que habrían de guiar su gobierno. La iniciativa fue firmada por la mandataria dos semanas después, el 16 de octubre, y se dio a conocer que esta proponía un nuevo capítulo en la Ley Federal del Trabajo para regular y reconocer los derechos laborales de 658 mil trabajadores de aplicaciones digitales. El proyecto incluía garantizar que los choferes y repartidores de las plataformas tuvieran derecho a la atención médica ofrecida por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), a la vivienda, a un seguro contra accidentes, al pago de utilidades y al acceso a protocolos con perspectiva de género en caso de hostigamiento o acoso. Estos

derechos se darían en un esquema de horarios flexibles y subordinación discontinua (Presidencia de la República, 2024).

Tras el anuncio, tanto diversas organizaciones de conductores y repartidores como representantes de las empresas se pronunciaron a cerca de la propuesta de reforma y tuvieron participación en las mesas que se realizaron para afinar el proyecto. Una de estas organizaciones fue Repartidores Unidos de México (RUM), integrada por diversos colectivos, entre estos NURM y su vocero, Saúl Gómez, que, como se mencionó, tuvo un papel activo dentro de las mesas de trabajo que se llevaron a cabo para discutir las 6 iniciativas de reforma que se propusieron años antes. La primera reacción de RUM fue de rechazo hacia la propuesta firmada por la presidenta al asegurar que esta buscaba convertirlos en empleados subordinados y arrebatarles la flexibilidad. En entrevistas en diversos medios de comunicación (Juárez, 2024; Yeferson, 2024 y Ramírez, 2024), Saúl Gómez advirtió que los trabajadores de plataformas no querían que la reforma los obligara a depender de un jefe, tener horario fijo u organizarse en sindicatos. También señaló que los trabajadores aglutinados en RUM proponían un modelo dual en el que se legalizara la figura tanto de trabajadores subordinados como independientes, Mares (2024). Por otro lado, la UNTA dio la bienvenida al proyecto de reforma de la presidenta, en los términos en que se presentó, e insistió en que en ella se debería incluir el pago por tiempo de conexión, no solo por tiempo efectivo de conexión; es decir, el pago debería incluir el tiempo desde que se enciende la aplicación para esperar un viaje o entrega y no solo el tiempo que dura el traslado o la entrega. Incluso en la propuesta que hizo este sindicato en 2022 se planteaba la que las empresas de plataformas también deberían encargarse de proporcionar las herramientas para el trabajo (automóvil, motocicleta, celular, planes de datos, etcétera), sugerencia que no fue considerada para la reforma que se aprobó.

Sobre el tema, también dio a conocer su posicionamiento la denominada Alianza In México, constituida por las empresas administradoras de plataformas Uber, Didi, Rappi y Cabify, que nació en febrero de 2024 con el objetivo de “impulsar la innovación y el desarrollo tecnológico en el país”, según asentaron en el boletín informativo que anunció su creación (Alianza In México, 2024). Es de destacar que la primera acción de esta organización fue la difusión en medios de información nacionales e internacionales de los resultados de una encuesta en la que se preguntó a conductores y repartidores sobre las

decisiones que tomarían en caso de que existiera una ley que los reconociera como empleados (Espinosa, 2024; Hernández y Rocha, 2024; Salvador, 2024; El País, 2024). Entre los hallazgos que destacaron estuvo que el 33% de los entrevistados dejaría de usar las aplicaciones para generar ganancias, que el 24% buscaría otras opciones para generar ingresos de forma flexible y que uno de cada dos prefería mantenerse independiente y no subordinado (Buendía & Márquez, 2024). En este sentido, el objetivo de la encuesta fue desincentivar una posible regulación laboral bajo el argumento principal de que los propios trabajadores de las empresas de plataformas la rechazaban.

No obstante, como se mencionó, la reforma se anunció y, tras su discusión en mesas de trabajo con las partes involucradas, fue presentada y aprobada ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión en 10 de diciembre de 2024. De esta instancia pasó a la Cámara de Senadores en la que fue avalada el 12 de diciembre y el 24 de ese mismo mes fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

1.7. ¿EN QUÉ CONSISTE LA REFORMA?

La reforma a empresas de plataformas implica la adición de la fracción VI al artículo 49; la fracción IV al artículo 50; la fracción IX al artículo 127 y el Capítulo IX Bis, denominado “Trabajo en Plataformas Digitales”, que comprende los artículos 291-A a 291-U y, un artículo 997-B a la Ley Federal del Trabajo mexicana. La adenda al artículo 49, que habla de las reinstalaciones, establece que cuando se trate de personas trabajadoras en plataformas digitales solo procederá la reinstalación obligatoria en caso de violación a derechos colectivos, como son la libertad de asociación, autonomía sindical, el derecho de huelga y de contratación colectiva. La inserción en el artículo 50, que va de las indemnizaciones, contempla que para las personas trabajadoras de plataformas digitales la indemnización consistirá en tres meses de salario. Además, se pagarán veinte días de salario por cada uno de los años de servicios, en función del tiempo efectivamente laborado. Y el apéndice en el artículo 127 estipula que las personas trabajadoras en plataformas digitales tendrán derecho a las utilidades de la empresa cuando el tiempo efectivamente laborado sea superior a 288 horas anuales (DOF, 2024).

En el capítulo IX Bis se asienta que:

el trabajo en empresas de plataformas implica una relación laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas que requieran la presencia física de la persona trabajadora para la prestación del servicio, las cuales son gestionadas por una persona física o moral en favor de terceros a través de una plataforma digital, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación para ejercer el mando y la supervisión sobre la persona trabajadora.

(...) Define a la plataforma digital como el conjunto de mecanismos, aplicaciones informáticas, sistemas y dispositivos que asignan tareas, servicios, obras, trabajos o similares a personas trabajadoras en favor de terceros, mientras que los usuarios, consumidores o beneficiarios de estas tareas, servicios, obras o trabajos no serán considerados patrones, ni responsables solidarios de personas trabajadoras en plataformas digitales o similares, ya que dicho carácter lo tendrá la persona física o moral que gestione o administre los servicios a través de la misma.

(...) establece que la persona trabajadora de plataformas digitales será quien preste servicios personales, remunerados y subordinados, bajo el mando y supervisión de una persona física o moral que ofrece servicios a terceros, a través de una plataforma digital, y genere ingresos netos mensuales equivalentes a por lo menos un salario mínimo mensual de la Ciudad de México (420 dls), independientemente del tiempo efectivamente trabajado.

(...) las personas trabajadoras que presten servicios a través de plataformas digitales serán consideradas trabajadoras independientes, si al final de cada mes no alcanzan a generar la percepción mencionada. Sin embargo, en dicho periodo y durante el tiempo efectivamente trabajado, se les extenderán los derechos estipulados en este capítulo, excepto el pago de seguridad social. En todos los casos, las personas físicas y morales que administren plataformas digitales serán responsables del pago del aseguramiento en el régimen del seguro social cuando ocurra un riesgo de trabajo durante el tiempo de trabajo efectivamente laborado.

(...) además, se asienta que el trabajo en plataformas digitales será primordialmente flexible y discontinuo, por lo que se entenderá que solo existe relación laboral durante el tiempo efectivamente laborado que es el comprendido desde que la persona trabajadora acepta prestar una tarea, servicio, obra o trabajo en la plataforma digital, hasta el momento en el que dicha prestación concluye definitivamente.

El tiempo de trabajo destinado para la plataforma será definido por la persona trabajadora y tendrá completa libertad para determinarse sin horarios fijos, pudiendo conectarse y desconectarse a discreción cuando así lo requiera.

(...) el salario en el trabajo en plataformas se fijará por tarea, servicio, obra o trabajo realizado. En atención a la naturaleza flexible del trabajo, dicho pago contemplará el proporcional de día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras, sin que proceda el pago o reconocimiento de algún valor adicional por cualquiera de esos conceptos. Asimismo, (...) el trabajo en plataformas digitales deberá fijarse mediante un contrato que será distinto de los términos y condiciones de la prestación del servicio en la plataforma y podrá ser firmado de manera digital. El modelo de contrato será autorizado y registrado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (DOF, 2024).

En general, los derechos aprobados en la reforma se pueden resumir en la siguiente tabla:

Tabla 2. Cambios con la reforma al trabajo en empresas de plataformas

Derecho	Sin reforma	Con reforma
Subordinación	Inexistente	Discontinua
Contratos	De términos y condiciones a discreción de la empresa	Autorizado por el Centro de Conciliación y Registro Laboral
Horarios	Flexibles	Flexibles
Seguridad social	Inexistente	Obligatoria para quienes ganan más de un salario mínimo (420 dls) al mes

Prestaciones (día de descanso, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extra)	Inexistentes	Deberán agregarse al pago normal debido a la naturaleza flexible del trabajo
Indemnizaciones por despido	No	Si
Pago de utilidades	No	Si
Reinstalación	No	Si
Transparencia en algoritmos	Inexistente	Obligatoria

Fuente: elaboración propia.

La reforma entrará en vigor el 27 de junio de 2025 con la puesta en marcha de un programa piloto para afiliar al IMSS a los trabajadores de plataformas que ganen más de un salario mínimo al mes en una sola empresa. Es decir, aunque la nueva regulación les permite trabajar en múltiples plataformas, para poder acceder a la seguridad social deberán obtener las ganancias iguales o superiores al salario mínimo en una sola compañía. Aquellos trabajadores que no alcancen dicho ingreso solo podrán tener un seguro contra accidentes.

1.8. REFLEXIONES PRELIMINARES

Por momentos pudiera pensarse que el contar con un trabajo remunerado y flexible, sería sinónimo de bienestar y desarrollo. Es cierto que las plataformas cobran relevancia en medio de una pandemia y como una respuesta emergente, pero es indudable que llegaron para quedarse. Al término de la declaratoria de emergencia sanitaria, estas empresas se percataron del potencial económico de contar con una amplia red de colaboradores (ya no llamados trabajadores), que realizaran su trabajo sin mayor responsabilidad para quien lo contrata. Su relación basada es un tipo de subcontratación hecha a la medida de las empresas, y en este caso en particular, a los negocios de comida para que pudieran responder ante la falta de clientela y mejorar sus ventas. A pesar de su enorme potencial persisten desafíos importantes en términos de flexibilidad laboral, cargas de trabajo, prestaciones de ley, pero también presenta retos importantes (al menos en el caso mexicano) de formas de violencia y acoso, sin que existan suficientes protocolos de intervención para solventar estos problemas.

Lo que hace que estas plataformas sean atractivas para quienes buscan emplearse en las mismas, es la flexibilidad de horarios, independencia laboral, el incremento de

remuneraciones, y la seguridad colectiva (Teixeira, 2024). pero a costa de largas jornadas de trabajo, inseguridad laboral, remuneraciones basadas en desempeño y sin posibilidad de crecimiento laboral o promoción. Las empresas desdibujan estas formas argumentando que se es una relación colaborativa y flexible, en la que todos salen ganando. Sin embargo, los expertos advierten que estamos ante una clara subordinación económica que debe reconocerse como una relación laboral de subordinación, en aras de crear marcos legales que puedan apoyar la creación de políticas públicas de protección. Vale la pena mencionar que múltiples estudios que enfatizan los esfuerzos de los trabajadores por crear colectivos y grupos de resistencia para defenderse de los abusos y poder de las plataformas.

A pesar de contar con numerosos estudios y encuestas, el tema está lejos de agotarse. La decisión del estado de intervenir en las reformas laborales es una condición que debe de discutirse con los participantes y responsables. Un dialogo en conjunto que tenga como elemento central generar las condiciones de bienestar y seguridad de aquellos que diariamente se juegan la vida “por llevar un pedido”.

1.9. FUENTES Y ESTRATEGIAS DE INVESTIGACIÓN

La metodología de análisis de esta investigación se realizó con una metodología mixta. La importancia de contar con un referente empírico nos llevó a considerar a los trabajadores que laboran para las plataformas de entrega como sujetos de análisis, y obtener evidencia de campo y elementos de análisis que coadyuven a la discusión del tema y bajo la estrategia de una investigación de carácter comparativo a través de la recolección de información en cuatro países: México, Brasil, Argentina y Colombia. Con esto se pretende que los resultados obtenidos permitan la generalización y aplicabilidad en otros referentes geográficos, así como construir elementos analíticos que puedan replicarse. Para lograr este objetivo realizamos revisión bibliográfica, recopilación documental y recolección de datos secundarios, aplicación de encuesta dirigida, realización de entrevistas y/o grupos focales, así como análisis de material mediático.

Los sujetos de estudio son actores locales cuya prestación de servicios se encuentra mediado por una plataforma digital. Para la obtención de datos esenciales revisamos variables sociodemográficas y económicas provenientes de fuentes como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Banco de México (BANXICO), y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, realizamos encuestas de percepción para elaborar

un diagnóstico sobre las condiciones macro de asentamiento de la informalidad digital con el objetivo de revisar las condiciones materiales en las que se expresa este fenómeno, y si son distintas de otras modalidades de informalidad, es decir, si existen rasgos propios de la informalidad digital en los países de análisis. En una segunda fase nos enfocamos en la obtención de datos primarios a través de encuestas de sondeo enfocadas a los prestadores de servicios (repartidores), que reflejen las percepciones y acciones de dichos actores para adaptarse a las diferentes modalidades de trabajo mediado por una plataforma.

La investigación presento múltiples aristas de estudio, por lo que la dimensión de las fuentes y metodología cualitativa permitió ahondar en el problema de investigación. El análisis cualitativo nos permitió entender el “significado” que los individuos le otorgan a su labor; es decir, la interpretación de eventos del mundo social a través de los actores locales que nos proveyó de información para complementar el análisis cuantitativo. Los objetivos de investigación nos exigieron trabajar considerando la reflexividad metodológica y de análisis con el fin de comparar las diferentes manifestaciones dadas al trabajo realizado mediado por una plataforma digital. Dado el alcance del proyecto, se espera que el cruce de propuestas científicas con otros investigadores de otros países nos fortalezca desde el enfoque comparativo, entendido como un recurso epistemológico y metodológico que permita determinar los puntos de analogía y divergencia, logrando hacer generalizaciones y planteamientos teóricos de interpretación (Elliott, 1999: 237). Como herramientas cualitativas, la entrevista semiestructurada y a profundidad a realizar con determinados actores locales permitirá profundizar en la percepción, conceptualización y axiología del trabajo digital, pero también a través de una encuesta. Se considera, además la aplicación de entrevistas a profundidad a funcionarios e informantes clave por medio de la técnica “bola de nieve”, las cuales proporcionarán información sobre la asociación entre la informalidad y plataformas digitales.

1.9.1. Entrevistas realizadas

Considerando el análisis de datos obtenidos a través de la metodología mixta, realizamos trabajo de campo en las localidades de los municipios de Aguascalientes y Zacatecas para analizar las formas de interacción entre las plataformas digitales de reparto y sus trabajadores, con la finalidad de analizar sus modos de organización y operación, conocer las estructuras

de ocupación local, oportunidades de ingresos y los principales conflictos que permean el cotidiano de los trabajadores.

Las entrevistas se realizaron presencialmente, y de forma aleatoria en lugares de descanso y reunión de grupos de repartidores ubicados en centros comerciales ubicados en zona urbanas de alta movilidad y acceso vial, donde se concentran. Cabe destacar que al iniciar las encuestas los mismos entrevistados nos acercaban a otros para responder el cuestionario. Los instrumentos se aplicaron durante los meses de octubre a diciembre del 2023, con visitas esporádicas durante el 2024.

No logramos ubicar con éxito liderazgos sindicales o movimientos de resistencia en las ciudades de análisis debido a que no se han logrado organizar con ese propósito; sin embargo, realizamos dos entrevistas, la primera con Viridiana Ángel del colectivo “Ni un repartidor menos” (NURMmx), y una segunda entrevista con Sergio Guerrero, representante de la “Unión Nacional de Trabajadores por Aplicativo (UNTA)”. Ambas entrevistas completas se adjuntan a este reporte de investigación.



2. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS Y MERCADO DE TRABAJO DEL ESTADO DE ZACATECAS

En el estado de Zacatecas el comportamiento de su mercado de trabajo se ha visto afectado por el empuje del sistema capitalista presente en las últimas tres décadas. En los sesenta y setenta la economía giraba en torno a actividades del sector primario como la agricultura y ganadería. Sin embargo, en los últimos veinte años el sector terciario de comercio y servicios es el que genera la mayor parte de la riqueza, y absorbe más del 50% de los empleos que se crean. Esta condición permite que se mantengan niveles bajos en la creación de empleos, pero con un deterioro en el nivel de las ocupaciones generadas y las relaciones laborales. Lo anterior ha tenido como consecuencia la prevalencia de desempleo, subempleo y una marcada presencia de precariedad laboral.

Ilustración 1. Mapa del estado de Zacatecas

Nombre: Zacatecas

Capital: Zacatecas

Extensión: 73,252 km².

Coordenadas:

Longitud 104°21'14.4"W a

100°44'31.2"W,

Latitud 21°2'30.84"N a

25°7'30.72"N

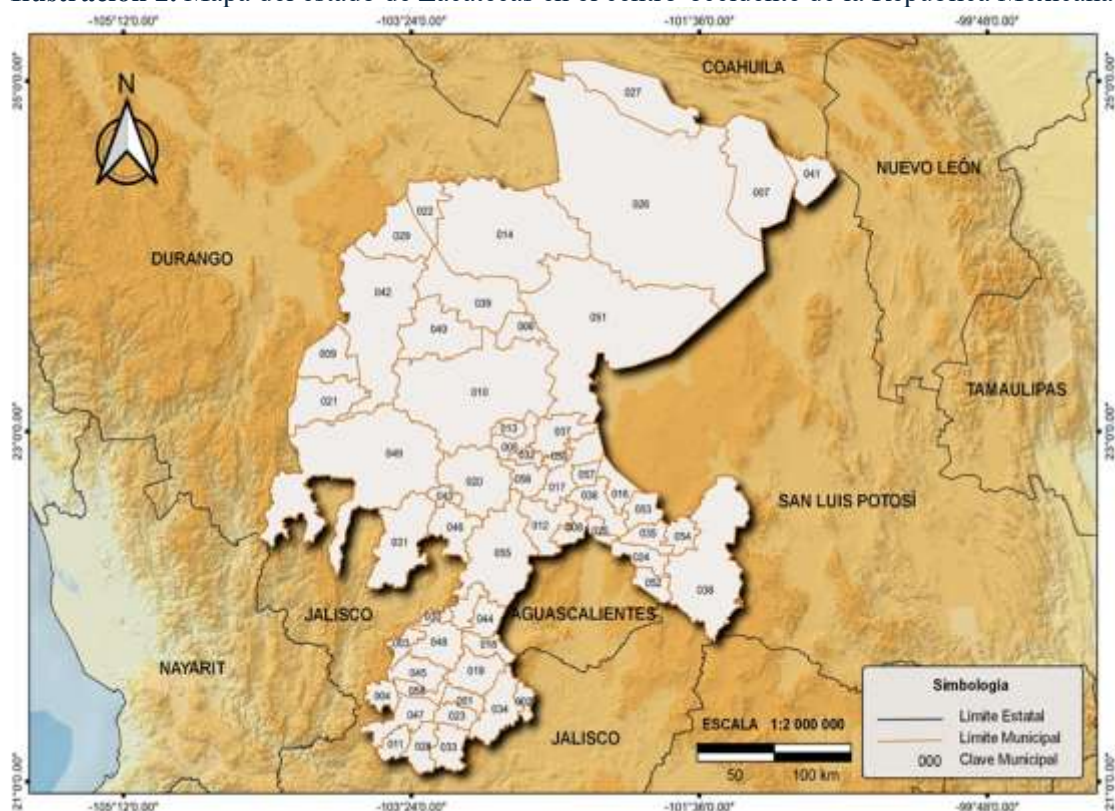
Municipios: 58



En sus límites geográficos: Al Norte con los estados de Coahuila y Durango; al Sur con los estados de Aguascalientes, Guanajuato, Jalisco; al Este con los estados de Coahuila, Nuevo León y San Luis Potosí; al Oeste con los estados de Durango, Jalisco y Nayarit.

La entidad se caracteriza por un crecimiento en la demanda laboral, pero con una escasa demanda de empleos formales. Es meritorio destacar que el estado tiene una notable diferencia en su nivel de desarrollo económico y social en relación con los Jalisco, Aguascalientes, Coahuila y San Luis Potosí. En concordancia el 98% de los municipios o localidades de la entidad tuvo un grado de rezago social “bajo y muy bajo” (INEGI, 2022)

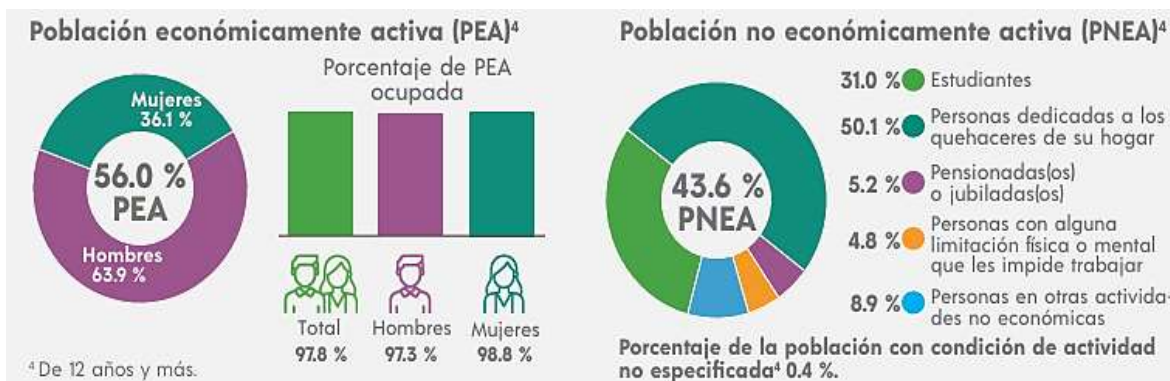
Ilustración 2. Mapa del estado de Zacatecas en el centro-occidente de la República Mexicana



Fuente: (INEGI, 2023).

Según los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en febrero de 2024 Zacatecas registró una tasa de desocupación del 3.4 por ciento en relación con su Población Económicamente Activa (PEA). En término económicos y de mercado de trabajo, tiene una tasa de informalidad mayor a la media nacional de 54.3%, al registrar un 61.0% en el segundo trimestre del 2024. Para el primer trimestre de 2024 la población económicamente activa de Zacatecas se calcula en 688 k personas. La fuerza laboral ocupada alcanzó las 669k personas (38.2% mujeres y 61.8% hombres), con un salario promedio mensual de \$5.03k mx. Las ocupaciones que concentran mayor número de trabajadores fueron empleados de ventas, despachadores y dependientes en comercios (57.6k), trabajadores de apoyo en actividades agrícolas (54.5k), y comerciantes en establecimientos (33.8k). La tasa de desempleo se calculó en un 2.7% con un registro de 18.7k desempleados.

Diagrama 1. Características económicas del estado de Zacatecas



Fuente: (INEGI, 2020b)

En términos demográficos la población en el 2022 se estimó en 1,667,567 habitantes, de los cuales 51% eran mujeres y el 49% hombres. Los municipios de Zacatecas con mayor población fueron Fresnillo, con 240,532 habitantes; en segundo y tercer lugar se encuentran los municipios de Guadalupe (211,740 de habitantes) y Zacatecas (149,607 de habitantes), y los cuales forman la zona conurbana más importante y grande del estado, y en la cual realizamos el trabajo de campo cuyos resultados presentamos en este informe. Para el 2020 la población en Zacatecas fue de 1,622,138 habitantes (48.8% hombres y 51.2% mujeres).

Diagrama 2. Distribución territorial del estado de Zacatecas.

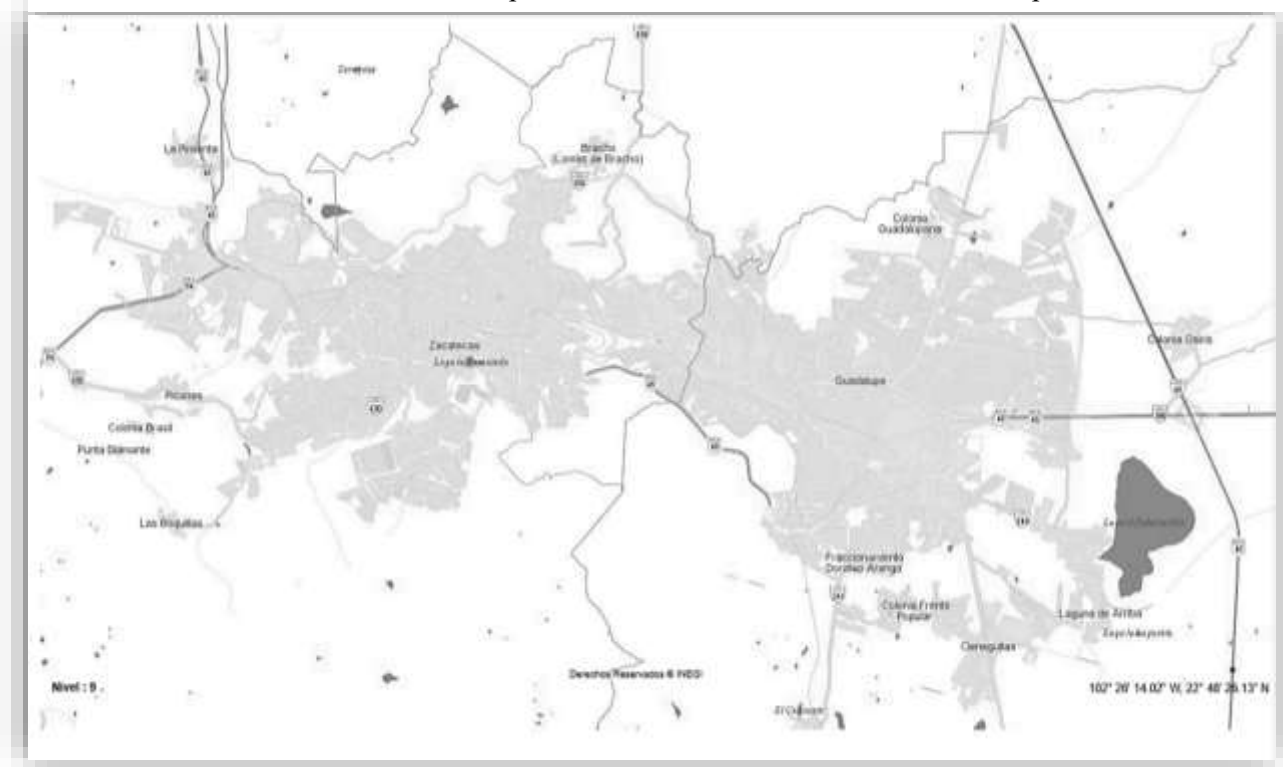


Fuente. (INEGI, 2020b)

2.1. Localidades de estudio

Para el caso específico de estudio se seleccionaron dos localidades urbanas del estado de Zacatecas para hacer entrevistas: la capital del mismo nombre Zacatecas y el municipio de Guadalupe. Ambos municipios conforman un eje urbano que cuenta con una dinámica de movilidad compartida como se muestra en la ilustración 2.

Ilustración 3. Mapa de la zona conurbada Zacatecas- Guadalupe



En 2020, 24.4% de la población se encontraba en situación de pobreza moderada y 2.12% en situación de pobreza extrema. La población vulnerable por carencias sociales alcanzó un 27.9%, mientras que la población vulnerable por ingresos fue de 9.4%. Las principales carencias sociales del área conurbada de Zacatecas-Guadalupe en el 2020 fueron carencia por acceso a la seguridad social, carencia por acceso a los servicios de salud y carencia por acceso a la alimentación. En 2020, en el estado vivían 745,743 personas en situación de pobreza, es decir, el 45.8 % de la población estatal; esto significó una disminución de 3.5 puntos porcentuales respecto al año anterior de análisis (2018). En el

mismo tenor, el porcentaje de la población en situación de pobreza extrema pasó de 3.6 %, en 2018, a 3.9 % en 2020, es decir aproximadamente 64,034 personas (CONEVAL, 2022).

2.2. Indicadores de empleo claves de la dinámica laboral de Zacatecas

En términos del mercado laboral el INEGI (2024-2025) en su encuesta de Ocupación y Empleo, nos muestra la información sobre la composición de la población económicamente ocupada, así como datos que da cuenta de la brecha de género, condiciones laborales y su estructura.

Tabla 3. Indicadores Estratégicos de Ocupación y Empleo con Precisiones Estadísticas
Población ocupada y PEA

INDICADOR	Octubre - diciembre 2024		
	Total	Hombres	Mujeres
I. Población total ¹	1,674,227	799,003	875,224
2. Población de 15 años y más	1,251,528	582,125	669,403
Población económicamente activa (PEA)	680,579	427,214	253,365
Ocupada	662,281	416,369	245,912
Desocupada	18,298	10,845	7,453
3. Población ocupada por:	662,281	416,369	245,912
3.1 Posición en la ocupación	662,281	416,369	245,912
Trabajadores subordinados y remunerados	453,399	283,479	169,920
Asalariados	444,795	277,935	166,860
Con percepciones no salariales ²	8,604	5,544	3,060
Empleadores	41,509	33,901	7,608
Trabajadores por cuenta propia	137,259	85,438	51,821
Trabajadores no remunerados	30,114	13,551	16,563
No especificado	0	0	0

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Cuarto trimestre de 2024.

1. La cifra absoluta de población en las encuestas en hogares se ajusta invariablemente a proyecciones demográficas, con la finalidad de tener un referente poblacional en periodos intercensales. Derivado de la publicación de resultados del Censo de Población y Vivienda 2020, el INEGI actualizará la estimación de población que se toma como referencia en las encuestas en hogares. Por lo anterior, los datos de la ENOE que ahora se presentan a escala nacional, para cuatro tamaños de localidad, por entidad federativa y por ciudad autorrepresentada, corresponden a la estimación de población realizada por el INEGI, con base en las estimaciones trimestrales de población que genera el Marco de Muestreo de Viviendas del INEGI, el cual actualiza la población de una muestra de viviendas de manera continua, lo que permite contar con estimaciones de población entre eventos censales.
2. Se refiere a todas aquellas personas que en el desempeño de su actividad reconocen depender de un jefe o superior, pero sin recibir un salario como forma de pago, percibiendo otras modalidades tales como comisiones, honorarios, destajo, propinas, etcétera.

Tabla 4. Indicadores Estratégicos de Ocupación y Empleo con Precisiones Estadísticas
Nivel de ingresos

INDICADOR	Octubre - diciembre 2024		
	Total	Hombres	Mujeres
Hasta un salario mínimo	250,788	140,380	110,408
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	188,178	128,784	59,394
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	43,059	30,925	12,134
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	11,975	8,851	3,124
Más de 5 salarios mínimos	2,311	2,056	255
No recibe ingresos ³	32,618	15,855	16,763
No especificado	133,352	89,518	43,834

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Cuarto trimestre de 2024.

3. Se clasifican en este rubro tanto los trabajadores dependientes no remunerados como los trabajadores por cuenta propia dedicados a actividades agrícolas de subsistencia.

Tabla 5. Indicadores Estratégicos de Ocupación y Empleo con Precisiones Estadísticas
Duración de la jornada de trabajo

INDICADOR	Octubre - diciembre 2024		
	Total	Hombres	Mujeres
Duración de la jornada de trabajo	662,281	416,369	245,912
Ausentes temporales con vínculo laboral	6,735	4,805	1,930
Menos de 15 horas	51,020	21,182	29,838
De 15 a 34 horas	124,250	63,559	60,691
De 35 a 48 horas	285,524	179,045	106,479
Más de 48 horas	189,222	142,984	46,238
No especificado	5,530	4,794	736

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Cuarto trimestre de 2024.

Tabla 6. Indicadores Estratégicos de Ocupación y Empleo con Precisiones Estadísticas
Población subocupada

INDICADOR	Octubre - diciembre 2024		
	Total	Hombres	Mujeres
Población subocupada por:	47,776	31,658	16,118
Condición de búsqueda de trabajo adicional	47,776	31,658	16,118
Con búsqueda de trabajo adicional	2,394	1,529	865

Sin búsqueda de trabajo adicional	45,382	30,129	15,253
Nivel de instrucción	47,776	31,658	16,118
Primaria incompleta	3,755	3,077	678
Primaria completa	11,184	8,936	2,248
Secundaria completa	20,254	13,203	7,051
Medio superior y superior	12,583	6,442	6,141
No especificado	0	0	0
Posición en la ocupación	47,776	31,658	16,118
Trabajadores subordinados y remunerados	27,089	20,019	7,070
Asalariados	25,104	19,315	5,789
Con percepciones no salariales	1,985	704	1,281
Empleadores	3,368	2,721	647
Trabajadores por cuenta propia	15,155	8,261	6,894
Trabajadores no remunerados	2,164	657	1,507
No especificado	0	0	0

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.
Cuarto trimestre de 2024.

3. ANÁLISIS DE DATOS OBTENIDOS DE LAS ENTREVISTAS CON REPARTIDORES

3.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS ENTREVISTADOS

En primer lugar, presentamos un breve resumen de datos de identificación de los repartidores con quienes tuvimos oportunidad de dialogar para el proyecto de investigación.

CÓDIGO DE ENTREVISTA	SEXO	ESTADO CIVIL	RAZA O ETNIA	EDAD	MODAL	RENTA FAMILIAR /N*	E/ P/ C **
ZAC01	Masculino	Casado(a)/Unión libre	Mestizo	N/E	MOTO	N/E	P
ZAC02	Masculino	Casado(a)/Unión libre	Mestizo	22	MOTO	11,000	C
ZAC03	Masculino	Soltero (a)	Mestizo	25	MOTO	15,000	P
ZAC04	Masculino	Soltero (a)	Mestizo	21	MOTO	7,000	C
ZAC05	Masculino	Casado(a)/Unión libre	Mestizo	18	MOTO	8,500	P
ZAC06	Masculino	Casado(a)/Unión libre	Mestizo	52	MOTO	17,600	P
ZAC07	Femenino	Separada/ Divorcio	No específico	31	MOTO	7,000	E
ZAC08	Masculino	Soltero	Mestizo	25	MOTO	22,000	E
ZAC09	Masculino	Soltero (a)	Mestizo	34	MOTO	4,400	C
ZAC10	Masculino	Soltero (a)	Mestizo	26	MOTO	4,300	P
ZAC11	Masculino	Casado(a)/Unión libre	Mestizo	26	MOTO	9,200	E
ZAC12	Masculino	Separado(a)	Mestizo	35	MOTO	21,000	E
ZAC13	Masculino	Casado(a)	Mestizo	28	MOTO	12,240	E
ZAC14	Masculino	Soltero (a)	Mestizo	44	MOTO	21,500	E
ZAC15	Masculino	Soltero (a)	Mestizo	20	MOTO	8,600	P
ZAC16	Masculino	Soltero (a)	Mestizo	20	MOTO	8,200	E
ZAC17	Masculino	Divorciado	Mestizo	20	MOTO	4,400	E
ZAC18	Masculino	Soltero (a)	Mestizo	52	BICI	9,900	P
ZAC19	Masculino	Soltero (a)	Mestizo	22	BICI	7,100	E
ZAC20	Masculino	No específico	Mestizo	20	MOTO	6,500	C

RF = Ingresos familiares netos en pesos mexicanos.

** E = Los ingresos del entrevistado procedentes del trabajo basado en aplicaciones son exclusivos; P = Los ingresos del entrevistado procedentes del trabajo basado en aplicaciones son los principales; C = Los ingresos del entrevistado procedentes del trabajo basado en aplicaciones son complementarios de otra actividad.

3.1.2. Sobre la condición de género

En las entrevistas aplicadas, se hizo evidente la menor presencia de repartidoras mujeres. Durante el proceso de entrevista los compañeros varones manifestaron que esta situación se debe al ambiente de *inseguridad* que se vive en todo el estado de Zacatecas, aunado a la extensión de horarios de trabajo que se manejan, ya que en muchas ocasiones laboran y se atienden pedidos durante la noche. Del total de entrevistas, solo una mujer respondió las

preguntas, lo que representa un 5% en la relación mujeres-hombres que participan en el servicio de reparto.

Para los repartidores la poca participación de las mujeres en esta actividad se debe a diversos factores, pero principalmente a aquellos asociados con la seguridad. Los entrevistados no consideran que sea una actividad “pesada”⁴, pero si consideran que es peligroso y arriesgado manejar entre vehículos, conducir bajo duras inclemencias del tiempo, presión en el tiempo de entrega, horarios nocturnos o asistir a colonias con incidencia delictiva, por lo que conciben su oficio como predominantemente masculino.

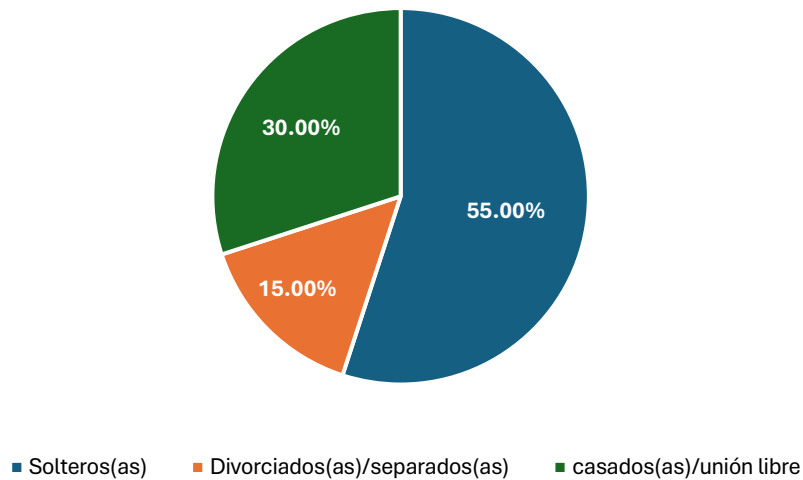
En concordancia con estudios similares sobre las características de los repartidores de la ciudad de México, también en la región predominan los hombres con edades que oscilan entre los 18 y 30 años, y mayores de 50 años. Aunque en los últimos meses se ha incrementado la incorporación de mujeres y jóvenes menores de 21 años (Bensusán, 2020), en el estado su inserción es más lenta. Estos datos son consecuentes con información extraída de notas informativas de medios nacionales las cuales denuncian que las mujeres repartidoras son especialmente vulnerables a sufrir agresiones físicas, hostigamiento sexual, acoso, y de conductas machistas (Prior, 2023). Durante el trabajo de campo pudimos observar que varios de los repartidores de la zona de análisis se mueven en parejas. Se hacen acompañar de su pareja sentimental, o de sus hijos para agilizar el trabajo o cuando no tienen a alguien que cuide de ellos.

3.1.3. Estado Civil

Acerca de la situación y/o estatus civil, el 30% de los entrevistados manifestó estar casado o en unión libre, mientras que el 15% se encuentra divorciados o separados; el resto se encuentra en la categoría de solteros(as). Cabe señalar que el 55% de quienes respondieron nuestro instrumento no tiene una relación sentimental estable.

⁴ No consideran que sea un trabajo que implique esfuerzos físicos considerables o de dificultad.

Gráfica 1: Estado civil de repartidores de plataformas digitales



3.1.4. Participación en el ingreso familiar

Gráfica 2: Participación en el ingreso familiar



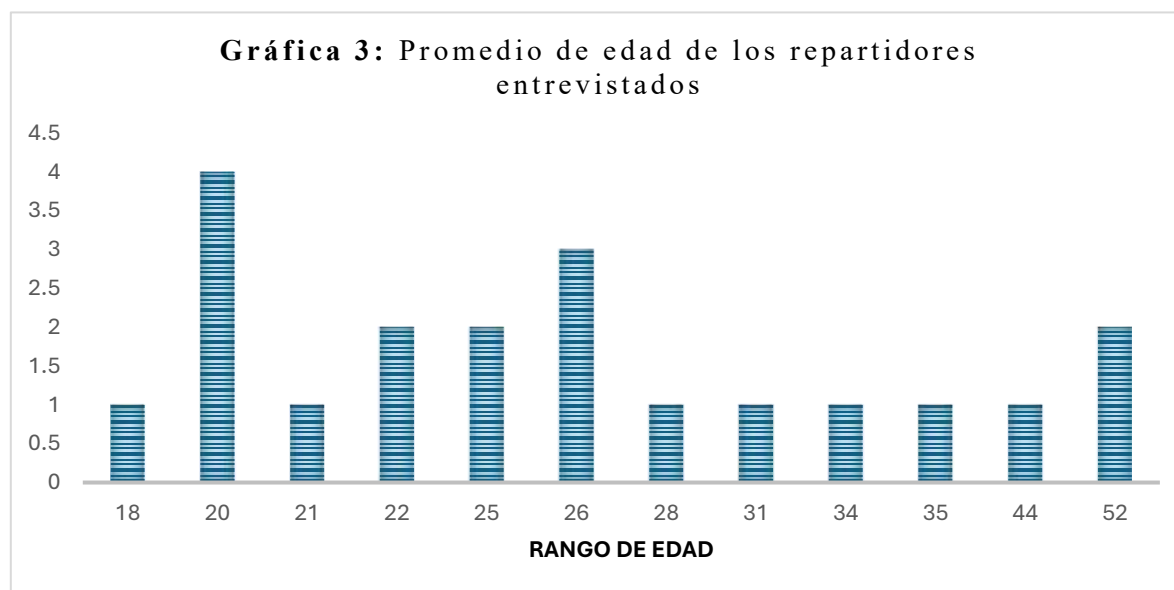
Sobre la participación en el ingreso familiar, la mayoría de quienes respondieron la encuesta manifestaron la imposibilidad de tener una casa propia, por lo que viven con familiares de primer grado y complementan sus ingresos con el trabajo que realizan como repartidores. En segundo lugar, viven con su pareja sentimental y son los responsables principales de sostener el gasto familiar.

3.1.5. Religión

En Zacatecas, los resultados del análisis muestran datos compatibles con los resultados del estudio “Panorama de las religiones en México 2020” (INEGI, 2020a), el cual determina que la mayor parte de la población del país practica la religión católica. De los entrevistados, 75 % ~~de los entrevistados tiene como es~~ practicante de la religión ~~la~~ católica. El 10 % ~~practica~~ ejerce la religión protestante y/o cristiana evangélica. Un 5% de los entrevistados prefirió no responder, mientras que otro 5% manifestó no ~~tener o practicar~~ practicar alguna religión.

3.1.6. Edad de los Repartidores

El promedio de edad de los repartidores que participaron del estudio es variado, pero consistente con estudios similares que colocan a jóvenes entre 20 a 27 años como aquellos que se emplean más en este tipo de trabajos. En nuestro análisis este grupo de edad representó el 70%. Siendo la ~~edad de 18 años la menor edad detectada y el máximo de 52 años;~~ el 70% de las personas van de 18 a 30 años y solo el 15% de ellos rebasa los 40 años. excepción de nuestro análisis un repartidor de tan solo 18 años. El 15% de los repartidores de nuestro estudio rebasan los 40 años.



3.1.7. Nivel y tipo de estudios profesionales. Escolaridad

El 20% de los entrevistados manifestaron contar con una carrera terminada; el 30% no cuentan con estudios profesionales, mientras que el 50% restante de quienes participaron en la encuesta se encuentran estudiando. Con la finalidad de obtener más información sobre esta condición, encontramos que aquellos repartidores que no cuentan con estudios se deben principalmente a la falta de recursos económicos para estudiar, aunado a la necesidad de obtener ingresos para su subsistencia y la de su familia.

Por otro lado, los encuestados coincidieron que la facilidad de entrada para laborar en plataformas digitales, los horarios flexibles, es decir, la posibilidad de ocuparse en otras actividades y combinar para generar ingresos es un incentivo para ocuparse como repartidores. Tal es el caso de quienes se encuentran estudiando, ya que tienen la oportunidad de combinar actividades y contar con lo suficiente para solventar sus estudios y mantenerse. En la siguiente tabla enunciamos las carreras universitarias que los entrevistados mencionaron haber estudiado, o estar como estudiantes:

Tabla 7: Estudios universitarios realizados por los repartidores entrevistados

▪ Licenciatura en Educación
▪ Estudiante de Licenciatura en Derecho
▪ Técnico Químico
▪ Licenciatura en Gastronomía
▪ Estudiante de Licenciatura en Contabilidad
▪ Licenciado en Derecho
▪ Estudiante en Licenciatura en Fisioterapia
▪ Estudiante en Ingeniería en Software
▪ Licenciatura en Informática

3.2. CONDICIONES DE INGRESO AL TRABAJO DE PLATAFORMAS

3.2.1. Situación Anterior al Trabajo Actual

De los entrevistados el 40% tenía un trabajo *informal*, pero renunciaron para trabajar como repartidores de aplicativo. Un 35% tenían un trabajo formal, pero renunciaron para trabajar

con alguna plataforma. Del resto de los entrevistados, un 15% estaba desempleado mientras que el 10% restante continúan laborando y complementan sus ingresos con el trabajo de repartidor. Los trabajos comunes que tenían antes de trabajar en aplicaciones eran básicamente trabajos mal remunerados e informales, tales como ayudante de mecánico, colaborador en restaurante, mesero, empleado de mostrador, encargado de una estación de gasolinera, fotógrafo profesional y ayudante de imprenta; uno de las entrevistados menciona que fue despedido por recorte de personal en una compañía minera. No obstante, han buscado mejorar sus ingresos y condiciones de vida con el trabajo en aplicaciones. Un 20% de ellos manifiesta que sus expectativas al emplearse como repartidores no se han hecho realidad, ya que este trabajo no genera los ingresos que ellos esperaban; el 95% de ellos manifiesta que vieron en esta actividad una oportunidad para aumentar sus ingresos, y la posibilidad de tener flexibilidad de tiempo y lograr conciliar el trabajo con otras responsabilidades. Un 15% manifiesta que trabajan en plataformas digitales por no encontrar trabajo debido a la edad.

3.2.2. Información de ingreso al trabajo de plataformas

Al realizar la entrevista, preguntamos a nuestros informantes acerca de *cómo* se enteraron de la posibilidad de trabajar como repartidores. Sobre este dato encontramos que el 47% supieron a través de amigos y/o conocidos; Otro importante 32% conocieron la oferta de trabajo por medio de anuncios en medios y redes sociales. Un 11% fue invitado por familiares, mientras el resto fueron invitados por compañeros de escuela.

Imagen 1. Anuncio de trabajo en la plataforma de *Uber Eats* México



Fuente: (UBER, 2024) <https://www.uber.com/mx/es/deliver/>

3.2.3. Expectativas del ingreso en el trabajo por plataformas

Esta fue una de las preguntas que generó información sumamente valiosa sobre las expectativas de trabajo como repartidor de nuestros informantes.

Tabla 8. Expectativa de emplearse en una plataforma digital

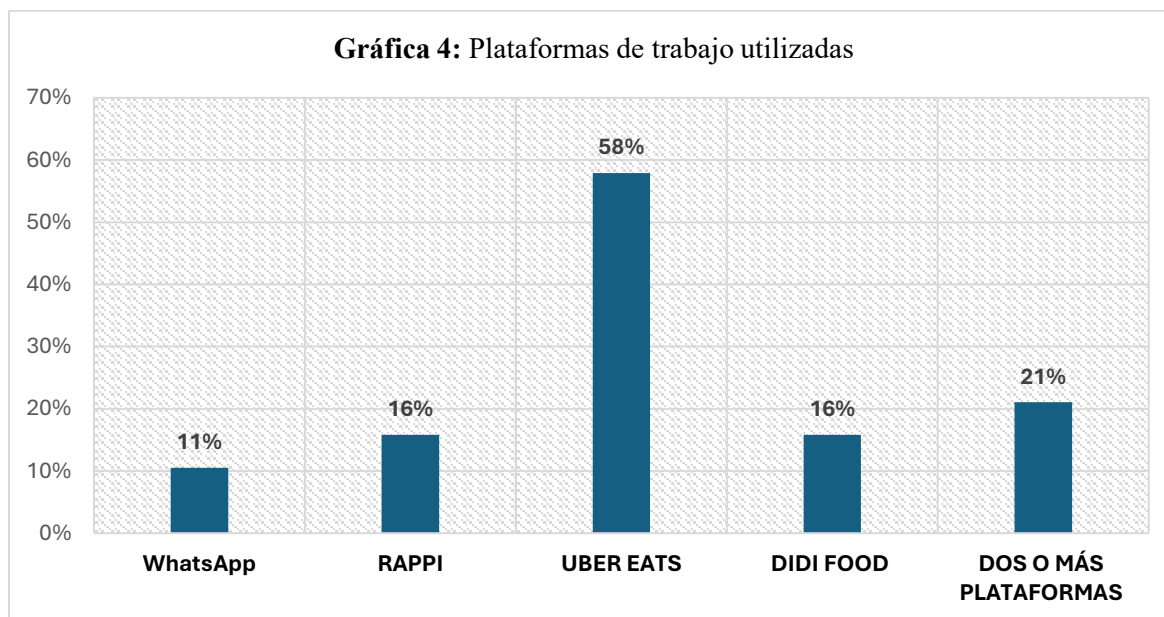
CONSIDERACIONES	Primera opción de respuesta	Segunda opción de respuesta
Lo vi como una oportunidad de <u>ganar o aumentar mis ingresos</u> .	13	×
Me di cuenta de que en esta actividad tendría <u>mayor flexibilidad de tiempo</u> , pudiendo compaginar el trabajo con otras responsabilidades.	5	5
Me di cuenta de que podía <u>compaginar mi trabajo anterior con esta nueva actividad</u> .	×	4
Me incorporé al trabajo basado en aplicaciones porque <u>es más difícil conseguir trabajo en otro sitio</u> , pero no tengo intención de quedarme en él mucho tiempo. Sólo hasta que encuentre otra ocupación.	1	1
A pesar de todo, trabajar en apps <u>me da más seguridad</u> de que no me van a despedir.	×	×
Aquí <u>tengo mi propio negocio</u> , soy autónomo, no tengo jefe.	×	×
Otra motivación/expectativa.	×	×

Al respecto de este ítem, el 79% de los informantes manifestaron que las *expectativas laborales* que tenían al ingresar como repartidores de plataformas se cumplieron satisfactoriamente, mientras que un 5% respondió que las mismas no se cumplieron. Un porcentaje del 16% no están seguros todavía de los beneficios de trabajar en una plataforma. En cuanto a este último grupo nos comentaron que consideran que la remuneración no es la cantidad que esperaban en comparación con el nivel de horas de trabajo invertido. Otra razón fue la competencia desleal entre repartidores, ya que existe un grupo independiente de repartidores que no están cubiertos por ninguna compañía y que merma los ingresos de aquellos que sí están registrados en las compañías oficiales.

3.3. FORMAS DE INSERCIÓN EN EL TRABAJO DE PLATAFORMAS

3.3.1. Empresa de reparto en la que trabajan y condiciones de trabajo

El 75% de los ocupados en esta actividad trabajan de manera exclusiva para una sola plataforma, mientras el otro 25% de los entrevistados trabajan para dos o más aplicaciones; estos últimos combinan las plataformas de acuerdo con la demanda. El porcentaje de uso de plataforma para trabajo se muestra en la siguiente gráfica:



Según versiones de los repartidores, la aplicación de *UBER EATS* es la más solicitada por los clientes; en consecuencia, a través de esta se realizan más pedidos y hay mayores ganancias, aunque las comisiones por el uso de la plataforma son más elevadas que en el resto de las aplicaciones. Las plataformas DIDI y RAPPI dejan menos utilidades y no compensan la distancia ni el tiempo. En ocasiones son pedidos de largas distancias que generan costos y menor nivel de ganancias, según los comentarios de los informantes.

Los repartidores están modificando su participación en las plataformas ya que se mueven de una a otra de acuerdo con la demanda y las utilidades/ganancias de cada aplicación, situación que va en aumento. Una particularidad que pudimos constatar en el trabajo de campo es la participación de los trabajadores en *grupos* de WhatsApp. No obstante, esta participación no genera comisión, por lo que algunos restaurantes aprovechan estos espacios para unirse en grupos donde colocan el pedido y cualquier repartidor disponible lo toma con cargo al destinatario final. Con tarifas más bajas, la ventaja es que no tiene que

pagar comisión a ninguna plataforma. Esta situación sale del esquema de regulación de repartos ya que no se tiene ningún control de pedidos, distancias ni tiempos; la tarifa es asignada por el propio repartidor, tomando en cuenta los factores que a su criterio determinará el costo. El cliente solo hace el pedido directamente al restaurante y este a su vez lo carga en el grupo de WhatsApp para su envío. Todas las plataformas cuentan con opciones de soporte técnico o ayuda, y para el caso de los grupos de WhatsApp esto no sucede; si alguien en su actividad de reparto requiere ayuda o auxilio, se solicita en el mismo grupo y es atendido por los compañeros que integren ese grupo.

3.3.2. Motivos de abandono del trabajo de plataformas

A pesar de la facilidad de ingreso en la plataforma, existen también circunstancias que han ocasionado que hayan dejado de trabajar en alguna aplicación. Los que se mencionaron con mayor frecuencia se enlistan a continuación:

- a) Exceso de comisiones y la obtención de menos ganancias.
- b) Accidentes con daño físico que no les permite continuar su trabajo.
- c) Por conseguir trabajos permanentes y con mejores condiciones laborales.
- d) Las plataformas DIDI y RAPPI, tienen menores ganancias y su soporte técnico presenta deficiencias.

Durante las entrevistas, una gran mayoría de los informantes manifestaron que no participaría de acciones de protesta contra las plataformas. Al cuestionarles esta declaración los motivos que nos dieron fueron: falta de tiempo para participar de acciones colectivas, pocas expectativas de cambio en las condiciones de trabajo a través de la protesta, desconfianza entre colegas repartidores y temor a que sean desconectados de la plataforma. Este último factor fue también mencionado en encuestas similares.

3.3.3. Tipos de vehículos utilizados para el servicio de reparto

El 90% de los entrevistados en esta investigación utilizan motocicletas de bajo cilindraje como medio de trabajo, por las ventajas de movilidad y bajo costo. Un 10% utilizan bicicletas. El 70% manifestó que los vehículos son de su propiedad, pagados en su totalidad. Un 30% se encuentra pagando su vehículo, a través de financiamiento y/o crédito en alguna empresa de venta de motocicletas que existen en la región. Los precios son variados y en

algunas compañías se pueden encontrar motocicletas de baja cilindrada con precios desde \$17,000 y hasta un máximo de \$50,00 pesos. En motos de cilindrada media, sus precios oscilan entre \$42,000, y hasta un máximo de \$70,000 pesos. No obstante, por existir una amplia oferta de este tipo de vehículos en el mercado y contar en algunos casos con financiamiento, estas cifras solo son representativas de lo que un repartidor puede llegar a invertir⁵.

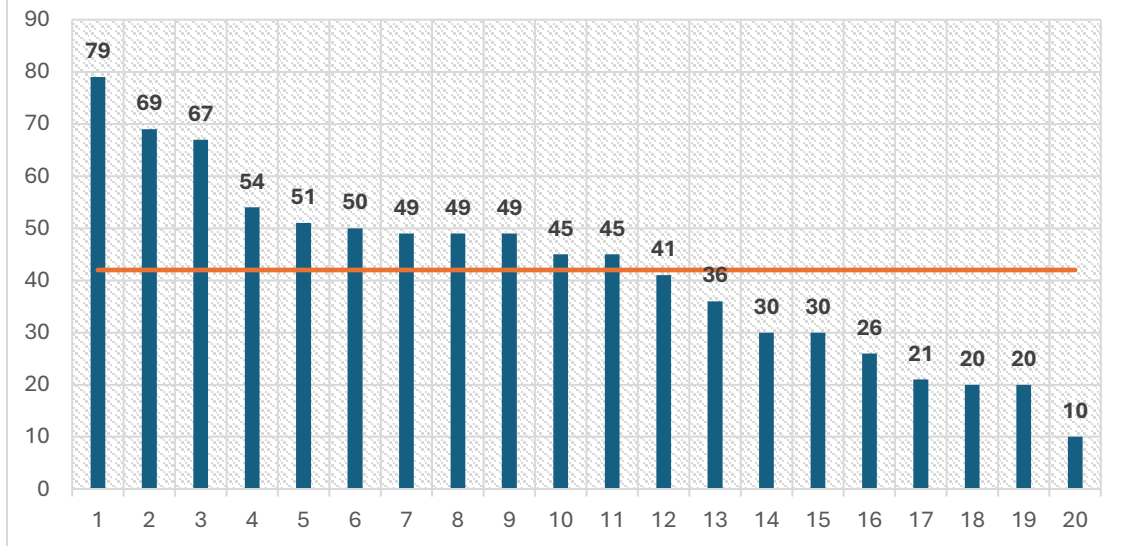
3.4. RENDIMIENTOS LIQUIDOS

3.4.1. Ingresos y Horas Trabajadas

Los ingresos brutos de los repartidores están directamente relacionados con las horas trabajadas. Entre más se trabaja, más utilidades se obtienen. En promedio pueden ganar hasta \$7,385 pesos al mes (USD 371.37) con 6 horas netas diarias de trabajo, incluyendo sábados, domingos y días festivos. Estos últimos es cuando se tiene mayor demanda de alimentos y bebidas. De los informantes, la mayor cantidad de horas de trabajo que registraron fueron 79 horas en una semana laboral “normal”. La menor cantidad de horas reportada fueron 10. El promedio son 42 horas de trabajo semanales. Esto se ilustra en la siguiente gráfica:

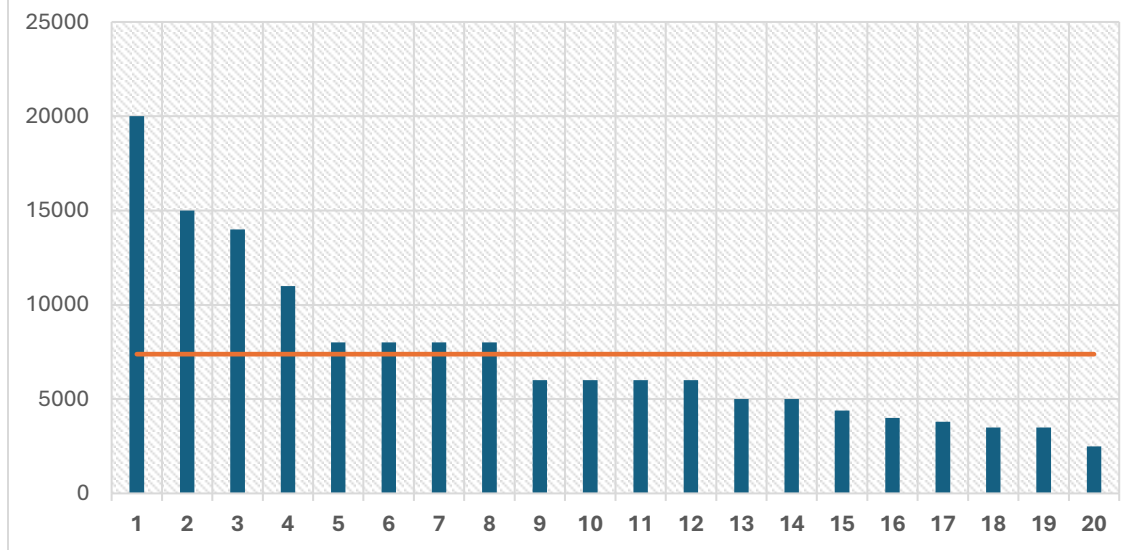
⁵ Zetter es una compañía ubicada en Jalisco, México fabricante de insumos para el trabajador de repartidor como mochilas térmicas, equipo de seguridad y recomendaciones sobre motocicletas de trabajo. <https://zetter.com.mx/author/zetteradmin/>

Gráfica 5: promedio de horas de trabajo reportadas por los repartidores a la semana

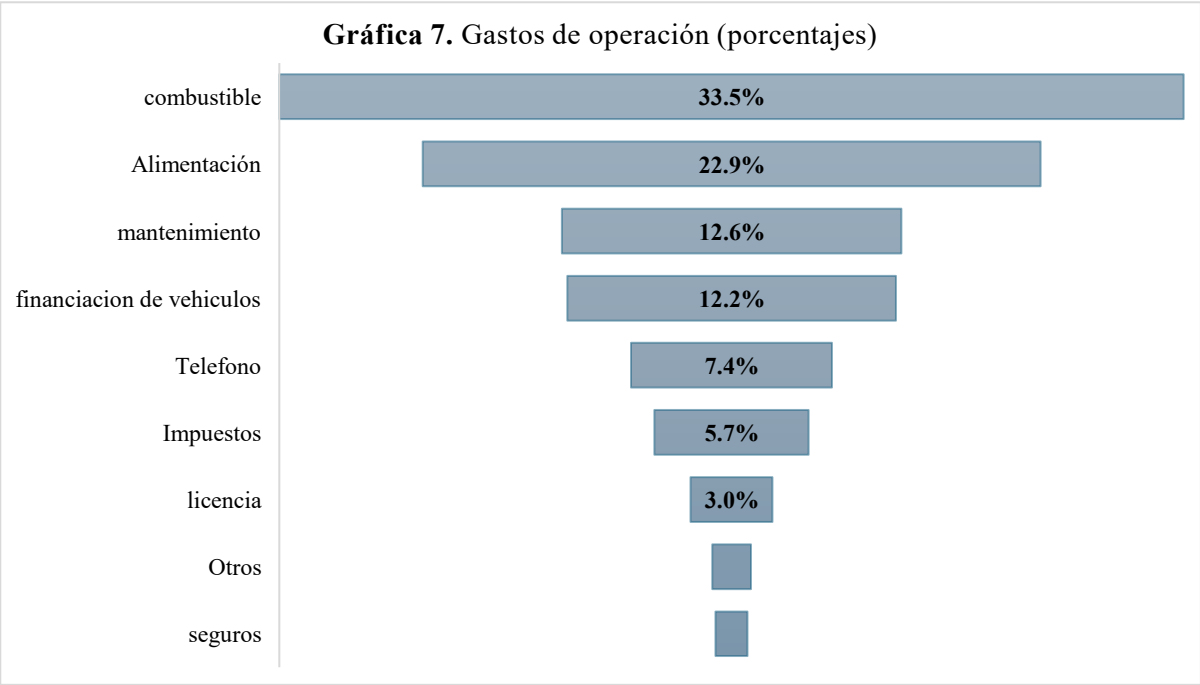


Por otro lado, los ingresos brutos se clasifican de la siguiente manera:

Gráfica 6: promedio de ingresos mensuales obtenidos por los repartidores entrevistados



De los ingresos brutos obtenidos se deducen los gastos de operación, los cuales ascienden al 60% del total de las ganancias. Es decir que, de cada diez pesos obtenidos, seis de estos son para los gastos de operación y solo cuatro pesos son de utilidad neta. La tarifa que aplican se calcula tomando en consideración el tiempo del viaje y la distancia recorrida. La siguiente gráfica nos ilustra el porcentaje destinado a cada concepto de estos gastos:

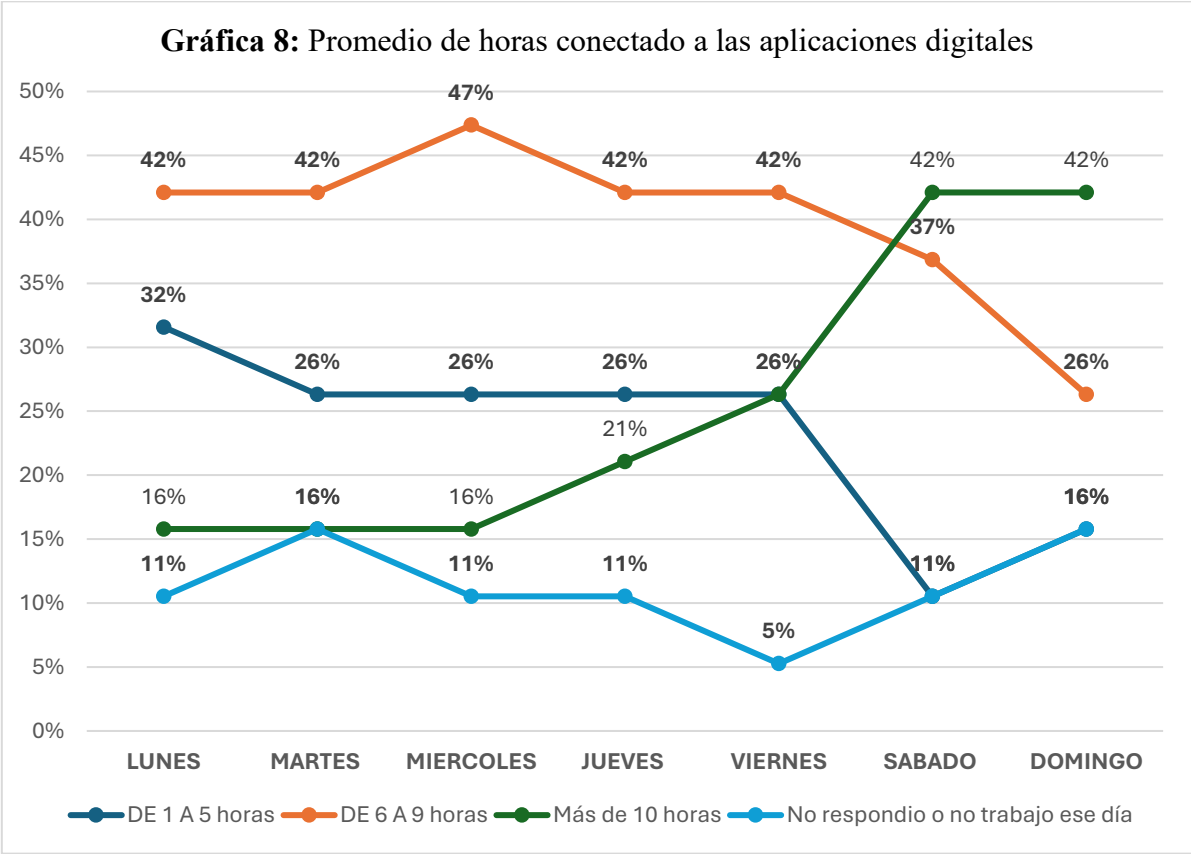


De acuerdo con los datos obtenidos se realizan en promedio 9.6 pedidos por día, con un incremento de actividad los fines de semana de 10.7 para los sábados y domingos, siendo un máximo registrado de 23 pedidos por día. El tiempo promedio de reparto es de 23 minutos. En las localidades de análisis el recorrido promedio es de un radio de 5.4 kilómetros por pedido, en su mayoría en la zona conurbada Zacatecas-Guadalupe. Según lo manifestaron los informantes, por seguridad no realizan entregas fuera de las localidades de estudio.

En cuanto a las estrategias utilizadas para mejorar sus ingresos dentro de la plataforma el 90% de quienes entrevistamos ampliaron su jornada laboral, modificaron sus horarios de trabajo y priorizaron algunas plataformas sobre otras con la finalidad de obtener un mayor porcentaje de ganancias. Esto es consecuente con información presentada por otras encuestas similares (Heatley et al., 2022).

3.5. JORNADA DE TRABAJO

3.5.1. Promedio de horas de conexión en las plataformas



El promedio de horas de trabajo en una semana laboral de 6 a 9 horas. Sin embargo, los fines de semana aumentan hasta un promedio de más de 10 horas, y hasta un máximo de 13 horas, según lo manifestado por los informantes. Respecto a sus tiempos de descanso en la jornada laboral manifestaron contar en promedio con una o dos horas. Este tiempo se utiliza para comer algún alimento, u otras necesidades físicas. El máximo tiempo de descanso reportado fue de 3 horas.

3.5.2. Promedio de tiempo y distancias de entrega

Una de las maneras de obtener ingresos aceptables como repartidor es realizar la mayor cantidad de entregas/viajes en una jornada laboral. Al respecto las compañías de plataformas han implementado estrategias para apropiarse del mercado. La empresa Rappi maneja el denominado servicio Turbo; Uber Eats oferta las entregas *Express*, cuyo objetivo es llegar en 20 minutos o menos, mientras que *Didi Food* ha establecido un programa de eficiencia interna para mejorar el servicio. En México, el 55 % de los consumidores consideran que la

velocidad para la entrega de un producto es “fundamental”, por lo que este factor se ha convertido en el reto en común del trabajo de reparto (Rodríguez, 2024)

Durante la semana el número de pedidos varia, pero se mantiene constante con un mínimo de 11 pedidos. Los días festivos y fines de semana es cuando hay mayor flujo de trabajo. El tiempo promedio de entrega es de 23 minutos con 53 segundos. El mayor tiempo que se utilizaron para una entrega fue de 30 minutos, mientras que el menor fue de tan solo 12 minutos. Esto obviamente depende de la ubicación y distancia de quien solicita el pedido, por lo que es común ver a los motociclistas recorriendo las calles y avenidas en altas velocidades. El promedio de distancia recorrida por viaje/pedido es de 5.3 km. La mayor distancia que transitan es aproximadamente de 12 kilómetros, mientras que la más corta fue de 1 a 3 kilómetros.

3.5.3. Distribución de la jornada en otros trabajos

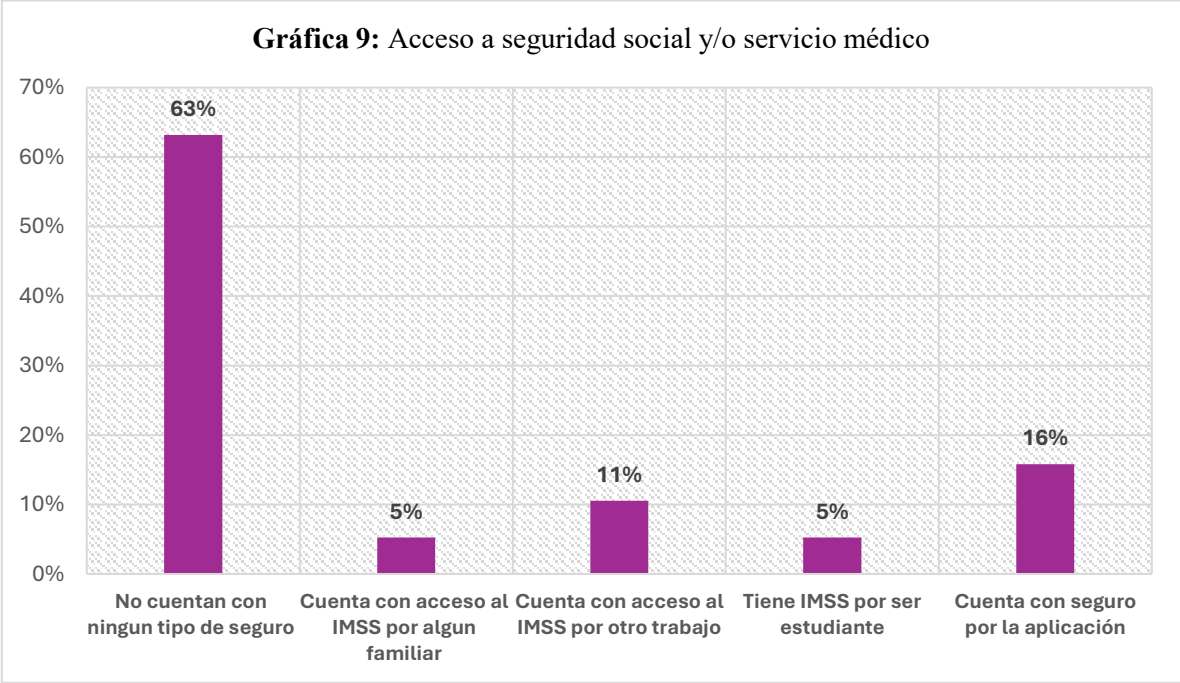
Un elemento fundamental para los trabajadores de reparto adscritos a una plataforma es la necesidad de tener “flexibilidad” para realizar otras actividades. No estar atados a una sola plataforma o actividad laboral es algo muy importante. Los informantes manifestaron el hecho de que cuando comenzaron a trabajar solo lo hacían para incrementar sus ingresos en medio de la crisis generada por el cierre económico de la pandemia de COVID-19. Con el tiempo, el trabajo como repartidor se ha convertido en una actividad de tiempo completo para algunos. No obstante, un 21% de quienes respondieron la encuesta manifestaron tener otros trabajos eventuales, que cuando terminan, regresan a contratarse como repartidores.

3.6. CONDICIONES ESTABLECIDAS POR LAS EMPRESAS DE PLATAFORMA

3.6.1. Prestaciones pagadas por las empresas a los repartidores

La Ley Federal del Trabajo en México establece en su artículo 283, fracción XV que el empleador debe suministrar el equipo y material necesario para realizar el trabajo encomendado. Sin embargo, vemos que las compañías de plataformas son los socios repartidores quienes consiguen lo que necesitan para realizar sus funciones. Desde contar con un celular con acceso a internet para tener acceso a la plataforma, mochila térmica, la motocicleta o bicicleta en su caso. Aquellos que cuentan con más recursos usan *petos* para protegerse, así como guantes e impermeables. Según la encuesta realizada por Heatley (2022) “siete de cada diez personas no cuentan con acceso a seguridad social, acceso a servicios de

salud pública o seguro privado, o seguro de accidentes”. Algunas compañías llegan a ofrecer seguros económicos, pero estos solo cubren accidentes que puedan llegar a ocurrir cuando estén conectados y/o en proceso de entrega.



La información obtenida nos muestra que un 63% de los informantes manifestaron no contar con ningún tipo de seguro que los proteja en caso de un accidente. Un 16% cuenta con un seguro “económico” por parte de la aplicación. Quienes manifestaron contar con atención médica y acceso a servicios de salud es por contar con ese tipo de beneficios gracias a trabajos que realizan por fuera de las aplicaciones de reparto, u otorgado por familiares en primer grado como padre, madre o esposa(o). Al no contar con acceso a atención médica, si el trabajador sufre algún percance o enfermedad tendrá que cubrir esos gastos con sus propios recursos.

3.6.2. Equipo de protección

El equipo utilizado normalmente para el trabajo de repartidor necesario es: casco, guantes, bolsa con señalamiento reflejante; por los altos costos solo en pocos casos pueden utilizar bota de motociclista o zapato adecuado, impermeable, protector solar, y/o luces extras en la motocicleta. Todo es adquirido por los repartidores así como la mochila térmica que es proporcionada por la aplicación, pero con un costo extra.

3.6.3. Cobertura de seguros

En la investigación realizada, los entrevistados manifestaron que cuentan con un *seguro* que ofrecen las aplicaciones, pero que desconocen el tipo de cobertura e información general para hacerlo válido, ya que como mencionamos anteriormente, algunas de esas pólizas solo aplican al *estar conectado* al momento del incidente y/o accidente, con alguna aplicación de reparto. Según la página web de UBER EATS los repartidores cuentan con seguro por responsabilidad civil por daños a terceros, y accidentes personales. Sin embargo, ese tipo de pólizas no cubre robo total de la motocicleta o bicicleta, ni daños materiales.

3.6.4. Apoyo y/o comunicación de las plataformas en la calle

Un tema delicado y de debate, es el apoyo que otorgan las plataformas a sus socios repartidores durante su trabajo. Los trabajadores pasan la mayor parte del día movilizándose por las diferentes calles, avenidas y espacios urbanos, lidiando con tráfico, peatones, y transporte público. Horas pico, flujo intenso de automóviles, conflictos y un largo etcétera. Inevitablemente tendrá incidencia en los tiempos de trabajo y distancia recorrida. 32% de los informantes declararon que las aplicaciones ofrecen servicio de apoyo en las calles, mientras que el 68% manifestó que no cuentan con ese tipo de asistencia.

Del 32 % que respondió afirmativamente mencionaron los siguientes servicios de apoyo en los diferentes negocios en los que recogen pedidos:

Tabla 9. Tipos de servicios prestados a los repartidores

33 %	Sanitarios
33%	Agua
17%	Asiento para descanso o reposo
17%	Toma eléctrica para recarga de celular
76%	Otro tipo de apoyo: espacios de acceso

El trabajo diario en aplicaciones con los riesgos que esto conlleva, es una tarea difícil que viven los repartidores de servicio a domicilio entre ellos la discriminación que ocurre por parte de los restaurantes, o los mismos clientes, el 25% de los repartidores reportan esta situación, por un lado, con los restaurantes que no facilitan ningún tipo de apoyo, y que en

ocasiones la espera del pedido se prolonga más allá de la escala normal, sin ofrecer agua, enchufes para cargar teléfono, o áreas de descanso.

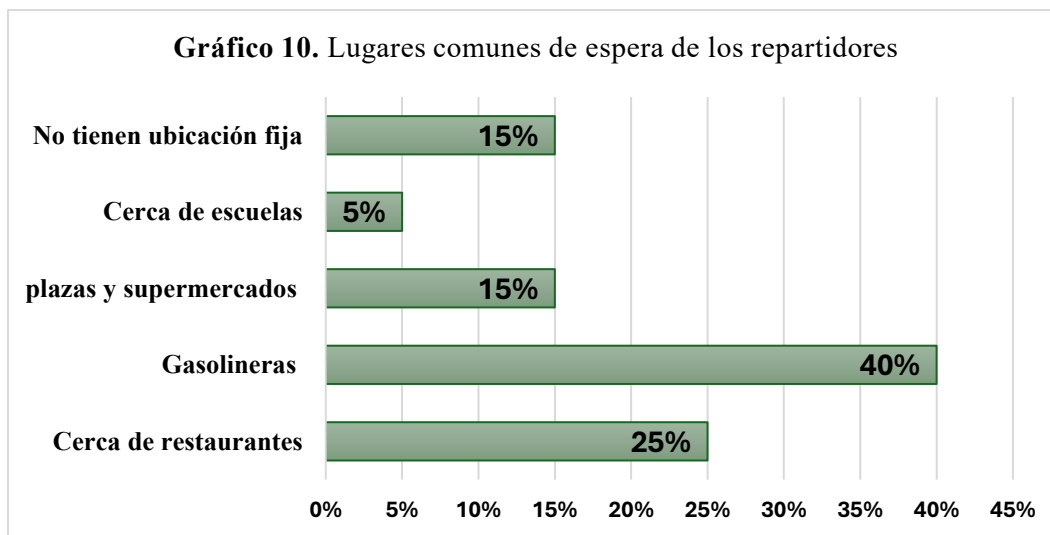
Por otra parte, los clientes que discriminan a los repartidores, alguno de ellos menciona: *“nos ven como cucarachas o como algo insignificante”*, cancelan el pedido cuando ya casi esta por entregarse, o tardan mucho en salir de la vivienda, sin contar las agresiones verbales de conductores de vehículos o peatones; bajo estas situaciones es el trabajo de repartidores. El 55% ha sufrido algún tipo de accidente de tráfico, la mayoría de estos solo con pérdidas materiales, golpes pequeños en las motocicletas, aunado a las extorsiones por oficiales de tránsito que les solicitan dinero por alguna infracción menor ocurrida en el trayecto del pedido.

En caso de algún incidente todos los entrevistados manifestaron contar con comunicación con la plataforma por medio de chat (a través de un asistente virtual), por teléfono en la línea de emergencia y solo un entrevistado manifestó que en una ocasión tuvo apoyo presencial pero no especifico si fue enviado por la plataforma o algún otro implicado en la emergencia. Quienes tienen mejor calificación en cuanto a respuesta rápida por medios virtuales (en orden de mención) fueron UBER, RAPPI y DIDI.

3.7. RUTINA EN EL TRABAJO: PERCEPCIÓN DE LOS REPARTIDORES

3.7.1. Lugares comunes de espera

Los lugares en los que esperan la solicitud de servicio se ubican principalmente en zonas de alta movilidad vehicular, lo que les permite salir rápidamente a las avenidas que conectan el eje conurbado. Aunque manifestaron tener “lugares” de preferencia; al realizar las entrevistas acudimos precisamente a estos espacios de descanso y espera.



3.7.2. Sanciones de las aplicaciones

En cuanto a las sanciones por parte de las plataformas, el 74% de los entrevistados manifestaron haber sido reprendidos en alguna ocasión por parte de la empresa. De ese total:

35%	Fue obligado a pagar por los bienes perdidos en el camino de entrega
15%	Fue obligado a pagar por la comida incompleta (por alguna razón)
50%	Tuvo bloqueo temporal por alguna razón (no especificada). De esos repartidores, el 30% tuvo dos bloqueos temporales. Ninguno permanente

Los motivos y/o razones principales fueron por daños en los productos; Tuvo que pagar el pedido por que la moto tuvo un desperfecto en el camino y no llego; bloqueo por problemas por pagos en efectivo; bloqueo por pedido no entregado; no supo la razón del bloqueo; no aceptar pedidos por la distancia alejada o tiempo excesivo.

3.7.3. Relación con clientes

El total de los entrevistados manifestó evaluación con los clientes es vital para su trabajo.

Entre las razones que manifestaron los repartidores se mencionan a continuación:

- Es importante porque sube de categoría y nivel, con lo que pueden asignar más pedidos.
- La evaluación se hace *dentro* de la plataforma, y si es positiva le asignan más pedidos al repartidor.

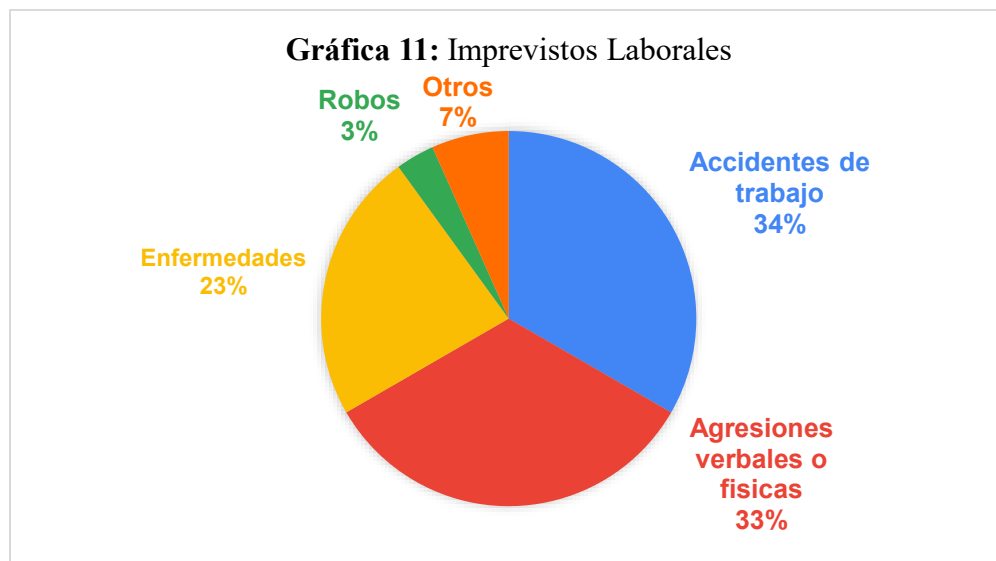
- “Es un incentivo para trabajar”.
- “Mejor evaluación, más trabajo se tiene”
- “Si la evaluación es menor del 90% la aplicación sanciona al repartidor”.
- “Si, porque depende de las estrellas, se asignan más pedidos”
- Una *baja* calificación afecta en el perfil del repartidor
- “Si es importante, porque pueden bloquear la aplicación y no asignan pedidos”

3.7.4. Discriminación u ofensas en el trabajo

Ante la pregunta específica: ¿alguna vez se ha sentido discriminado y/o ha sufrido ofensas en el trabajo? el 75 % de los repartidores entrevistados respondió *NO* haber sufrido discriminación o maltrato. El 25% restante menciona haber tenido algún incidente u ofensas. De este porcentaje, 3 entrevistados mencionaron haber tenido problemas con los clientes, mientras que 2 lo tuvieron con el restaurante y/o proveedor del servicio. Para estos casos, los conflictos que fueron mencionados son la discriminación por cuestiones de clasismo, el estrés que enfrentan quienes manipulan los alimentos (pedidos), y el poco valor que se le da al trabajo de repartidor. Ante estos casos, quienes se tuvieron problemas decidieron no poner quejas formales y solo reportar al restaurante ante la plataforma.

3.7.5. Situaciones imprevistas del trabajo de reparto

Estar en medio del tráfico con prisas, en constante movilización puede ser motivo de estrés continuo. Los repartidores en su jornada diaria se enfrentan a un sinnúmero de circunstancias que no siempre pueden controlar. Ante la pregunta ¿Cuáles han sido las situaciones a las que se han enfrentado los repartidores en su trabajo diario? los entrevistados manifestaron las siguientes consideraciones:

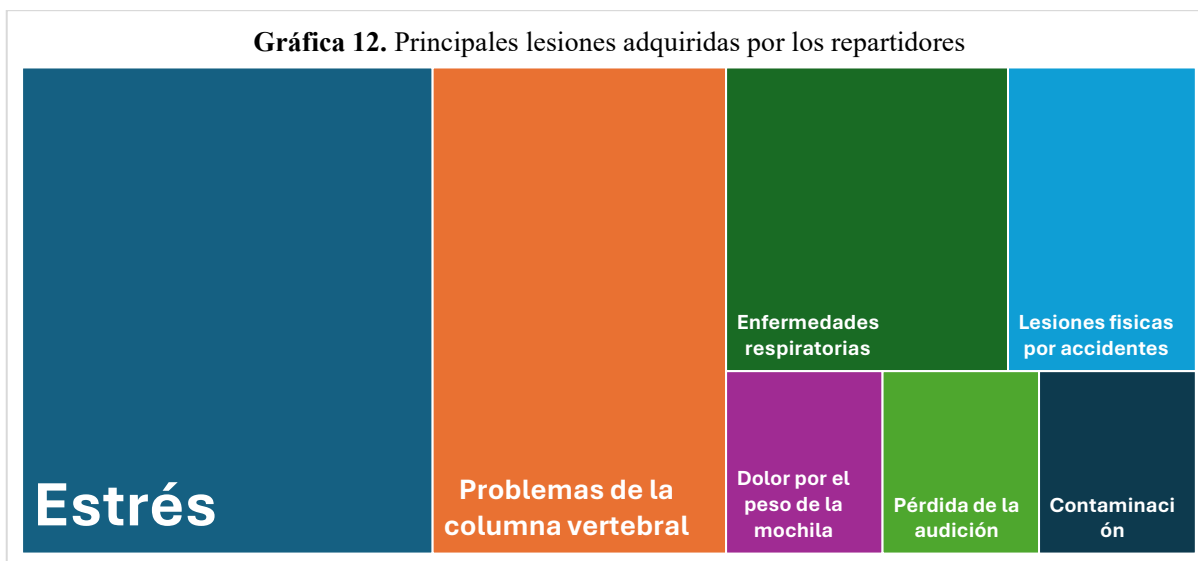


Entre los episodios más destacados, los entrevistados mencionaron los siguientes:

- “Otro” supuesto repartidor me agredió y golpeó la moto.
- Sufrió un accidente en la moto al llevar un pedido; golpes al manejar la motocicleta en medio del tráfico; caídas de la moto
- Se contagio de COVID en la jornada laboral
- Insultos de otras personas al andar en bicicleta en medio del tráfico vehicular.

3.7.6. Problema de salud derivados del trabajo de reparto

Al estar en constante movimiento en medio del caos vehicular, bajo la presión de la entrega de un pedido, a la larga genera condiciones que pueden llegar a afectar la salud de los repartidores.



Bajo la consideración de que el repartidor no pueda concluir con una entrega debido a un imprevisto, *¿Qué sucede?* Por lo regular la plataforma y trabajador reaccionan con alguna de las siguientes acciones:

- a) Cobran la mercancía o pedido al trabajador
- b) Se cancela la entrega y la paga (se cobra) el repartidor
- c) Le cobran pedido y lo pueden cancelar
- d) Procura nunca conectarse en condiciones de enfermedad
- e) La aplicación lo da de baja temporal
- f) Se reporta a la plataforma y ellos dicen que procede
- g) Se penaliza, siempre y cuando no se contacte a soporte para reportar el incidente
- h) La aplicación puede llegar a pagar la parte proporcional en estos casos

3.8. CONFLICTOS COTIDIANOS EN EL TRABAJO DE PLATAFORMAS Y FORMAS DE ACCION COLECTIVA

3.8.1. Conflictos con los clientes

El trabajo de reparto es una actividad donde el tiempo es fundamental. Todos los entrevistados expresaron que el principal conflicto con los clientes/usuarios se debe al retraso de las entregas. En segundo lugar, los problemas se derivan del estado de los productos (lo cual no es culpa del repartidor). El tercer conflicto más común es ocasionado por el requisito de la entrega en la puerta, especialmente en unidades habitacionales con acceso confuso o complicado. Por último, otra mención es la discriminación o trato irrespetuoso.

Los conflictos más frecuentes se deben a quienes están encargados del cuidado de edificios, unidades habitacionales y/o espacios controlados niegan el acceso a los repartidores. Otros tantos problemas se suceden debido a que el cliente no informa correctamente su dirección lo que genera pérdida de tiempo y confusiones.

3.8.2. Conflictos con las empresas de aplicaciones

Los conflictos más comunes entre los repartidores y las plataformas se deben a problemas bastante específicos, los cuales mencionamos a continuación en orden de mención:

- a) Bloqueos sin explicación
- b) Bonificaciones que no aparecen
- c) Reducción de tarifas

- d) Obligación de pago de bienes o mercancía perdidos. Requisito de pago para la entrega no completada.
- e) Falta de asistencia en casos de accidentes
- f) No atender quejas del repartidor

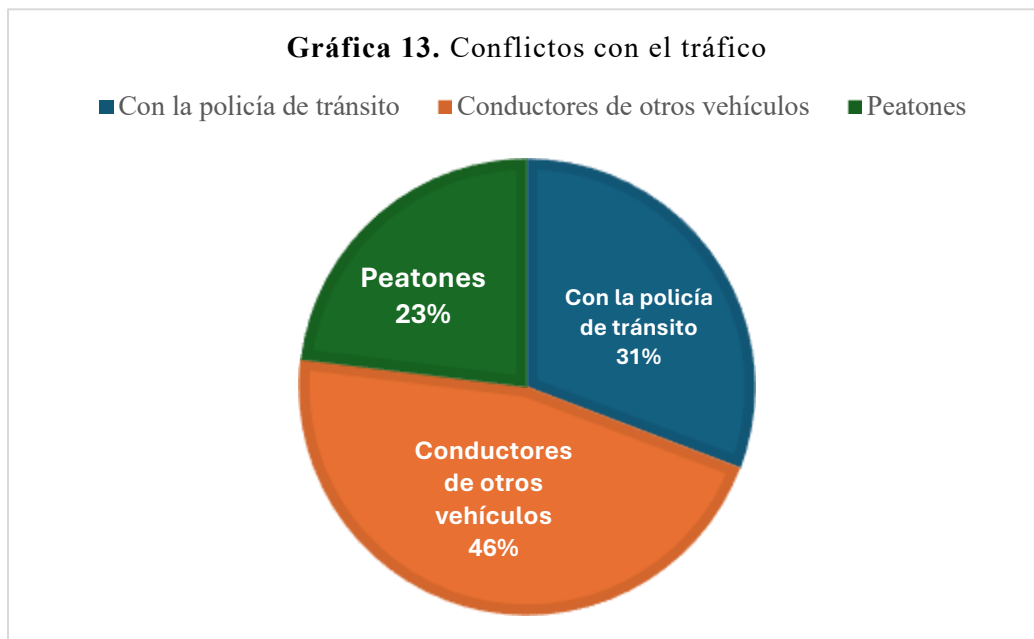
3.8.3. Conflictos con empresas contratantes del servicio de entrega

La relación de los repartidores con diversos entes a lo largo de su jornada de trabajo deja de manifiesto las relaciones bajo las cuales se encuentran inmersos. No solo en sus relaciones y conflictos con los clientes, con la plataforma, sino que además las formas de acercamiento y relación con quienes fungen como contratantes del servicio de entrega. En este caso en particular los principales conflictos que se presentan son los siguientes en orden de mención:

- a) Tiempo de espera del producto
- b) Por negar artículos como agua, inodoro, refugio, etc.,
- c) Discriminación y/o trato irrespetuoso

3.8.4. Conflicto con el tráfico

Los conflictos con el tráfico son bastante comunes, lo que coincide con la información presentada en la Encuesta Nacional de Salud (2024), la cual informó que el 49.4% de los lesionados en accidentes de tránsito viajaban en moto o bicicleta. El incremento de accidentes viales es un problema, al menos para el caso mexicano.



3.8.5. Conflictos con otros repartidores

Aunque en menor medida, los entrevistados manifestaron haber tenido algunas situaciones incómodas o de conflicto con otros repartidores. La razón principal fue la competencia por el trabajo. Uno de los repartidores en bicicleta hizo hincapié en la discriminación de la que es sujeto por usar ese medio de transporte. En general enfatizaron que al menos en el apartado de conflictos, los que menos se presentan son problemas entre ellos.

En cuanto a los otros conflictos mencionados en los apartados superiores, les preguntamos como *fue que resolvieron* los problemas a los que se enfrentaron y las acciones que emprendieron fueron algunas de las siguientes:

- a) *Problemas de tráfico y/o viales*: Un repartidor manifestó haber entregado dinero al oficial de tránsito para resolver; otros pagaron las multas correspondientes en caso de sufrir algún incidente vial. Tratan de cumplir con la reglamentación por uso de motocicleta para evitar sanciones o enfrentamientos.
- b) *Problemas por pedidos*: La mayoría decide cancelar el pedido con problemas, y se le entrega a otro repartidor.
- c) *Problemas con clientes*: Dar explicaciones a los clientes en caso de tardanza por problemas de tráfico. Tratar de entablar comunicación con los clientes para evitar confundir las direcciones a las que tienen que acudir.
- d) *Problemas con la plataforma*: Crear grupos de WhatsApp para protegerse de acciones por parte de la plataforma y en caso de incidentes viales o robo, en los chats se activan para acudir y apoyarse.

La creación de esos grupos de WhatsApp y en otros chats les ha permitido protegerse de robos, asaltos, inseguridad en colonias de alta incidencia y problemas de tránsito. Los principales problemas a los que se enfrentan los repartidores según las menciones se mencionan a continuación:

Gráfica 14: Principales problemas a los que se enfrentan los repartidores



3.9. SINDICATOS Y ACCIÓN COLECTIVA

Para el caso de las localidades de análisis no se tiene ninguna afiliación a ningún sindicato de repartidores de plataforma; tampoco se encuentran integrados en algún grupo relacionado con esta actividad, sin embargo, algunos de ellos si se encuentran asociados en grupos como club de motociclistas, grupos de ayuda, y como se mencionó anteriormente, los que más prevalecen son los grupos de WhatsApp o de la plataforma *Telegram*. En las entrevistas recabadas ninguno de los trabajadores manifestó pertenecer a algún sindicato inclusive fuera de las aplicaciones.

Es preciso destacar que con las entrevistas aplicadas se detectaron demandas propias de gestión de la organización colectiva como la necesidad de contar con apoyos para estudiar, apoyos para la adquisición de equipo de protección, intervención ante las aplicaciones en caso de abusos o descuentos indebidos, proporcionar apoyo ante eventos de inseguridad (principalmente en colonias periféricas o de alta incidencia delictiva) y luchar por que la plataforma otorgue seguridad social. Paradójicamente no se han organizado de forma colectiva para lograr estos objetivos en la región, pero todos aspiran a contar con una organización que los represente y que los apoye en la lucha por sus derechos.

En resumen, en la región de análisis no existe un sindicato que los represente, y un dato adicional es que desconocen la función principal de la unión sindical. Al menos 25% de

los entrevistados pertenece a un Club de motocicletas, o de unión de usuarios de motocicletas, pero no con fines de acción colectiva.

Ante la pregunta del acercamiento de Grupos o partidos políticos, manifestaron que solo existe acercamiento por parte de estos en temporada de campañas políticas o solicitud de voto, pero no se le da seguimiento o acciones a largo plazo que puedan beneficiar el trabajo de los repartidores. En las localidades de análisis no se han realizado movilizaciones para exigir la mejora de las condiciones de trabajo.

3.9.1. Sobre la unión y acciones de lucha para mejorar la relación con el trabajo

Como se mencionó, los repartidores de la región de estudio no cuentan con acciones de acción colectiva para la defensa de sus derechos laborales. Sin embargo, dejan de manifiesto su interés por generar esas condiciones con sus pares. En orden de preferencia, estas son las acciones o actividades que desean promover para la discusión:

1. Informar a los repartidores sobre sus derechos y formas de luchar por ellos.
2. Ofrecer asistencia legal, servicios médicos, calificación personal, entre otros.
3. Ofrecer una sede física como punto de apoyo para el trabajo (baños, salas de descanso, electricidad e internet),
4. Establecer alianzas con universidades y otras instituciones educativas para mejorar su educación.
5. Ofrecer servicios de ocio y recreación.
6. *Otros.* Apoyo para la formalización del trabajo

3.9.2. Sobre la regulación del trabajo por aplicaciones

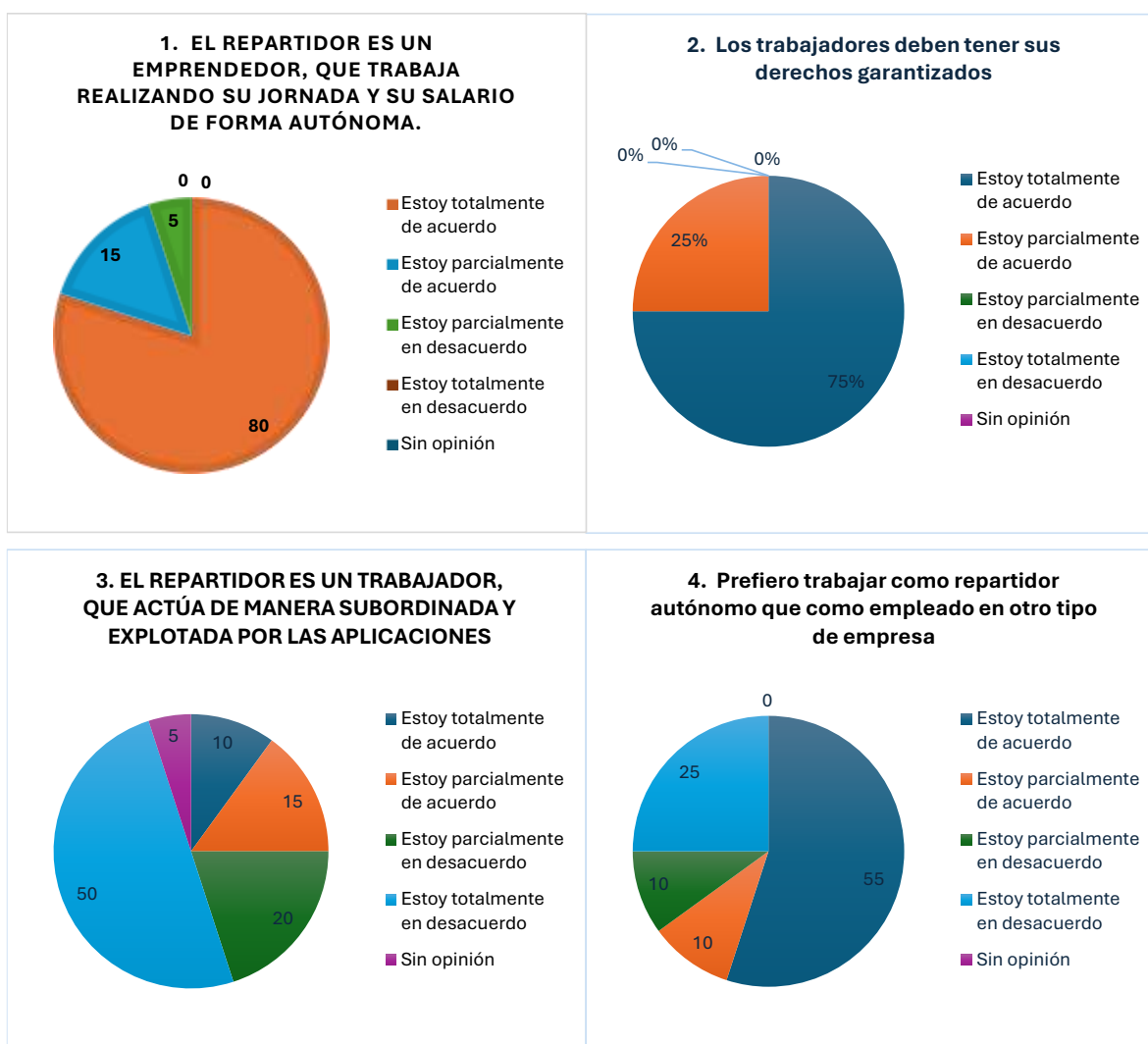
En cuanto a la regulación, los trabajadores entrevistados mencionan no conocer o entender cómo podría regularse su posición. Lo que más les preocupa es perder esa flexibilidad de horarios y libertad de acción que les permite el trabajar por horas en una plataforma. Mantener esa postura de “libre elección” es algo que desean mantener. Por otro lado, el total de los entrevistados se considera a sí mismo como un *emprendedor*; que, si bien trabaja regulado por una empresa de aplicativo, todavía cuenta con poder de decisión dentro de la misma (como su horario, tiempo de trabajo, días laborales, etc.). Vale la pena mencionar, que al menos para el caso de los trabajadores de Zacatecas, el trabajo de reparto es una función donde predominan los hombres contra las mujeres, aunque no lo consideran una actividad

solo para varones. Esto resulta revelador ya que un gran número de quienes se dedican al trabajo de reparto se acompañan a lo largo de la jornada de sus parejas sentimentales.

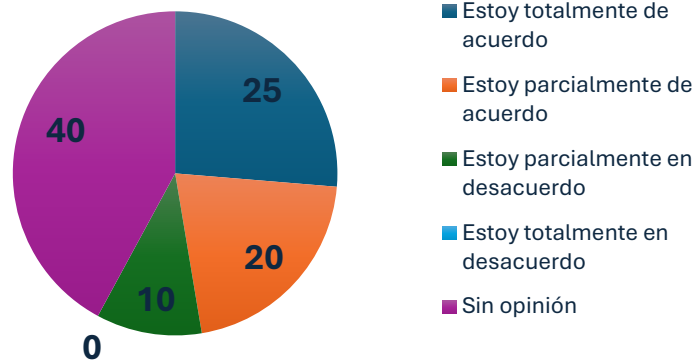
4. PERCEPCIONES DE LOS REPARTIDORES SOBRE SU TRABAJO Y SI MISMOS

4.1. Preguntas De Percepción

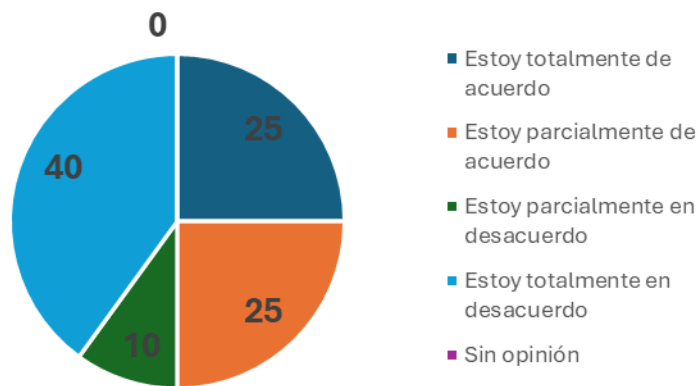
Para complementar toda la información recabada y al final de la entrevista se aplicó una batería de preguntas para conocer la percepción de los repartidores en cuanto a diversos aspectos que se describen a continuación, datos porcentuales por concepto:



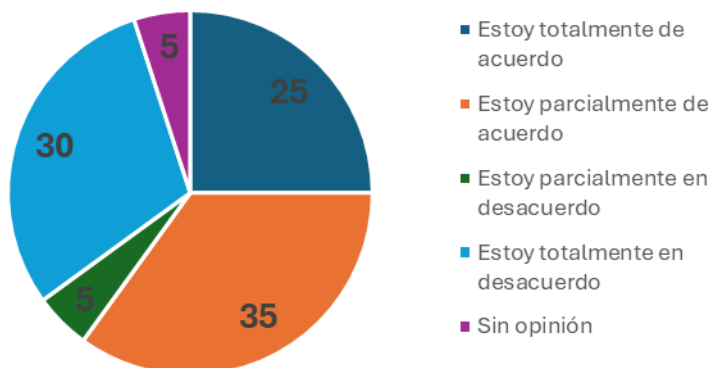
5. EL ÉXITO PROFESIONAL DEPENDE EXCLUSIVAMENTE DEL ESFUERZO PERSONAL



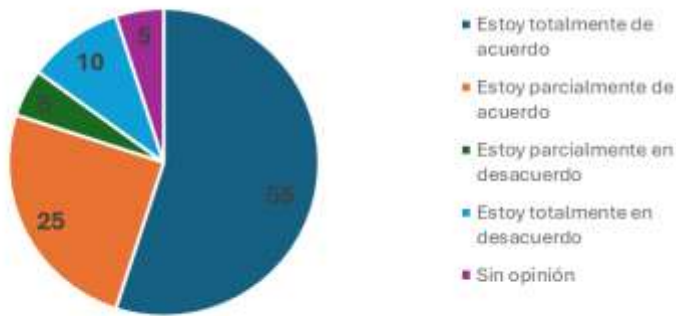
6. Los repartidores son individualistas y carecen de solidaridad entre sí



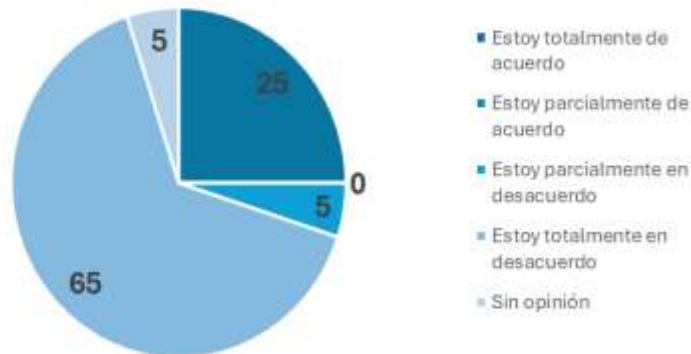
7. Solo con un sindicato los repartidores pueden tener mejores condiciones de trabajo



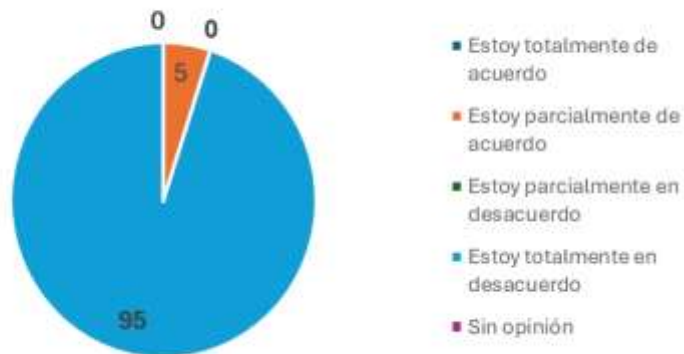
8. La política es importante porque decide leyes y derechos para la vida de las personas



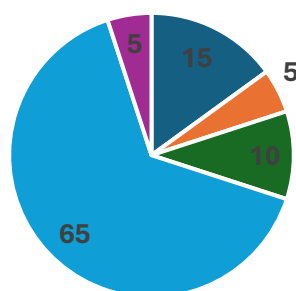
9. El repartidor sufre de racismo en el trabajo



10. El trabajo de repartidor debe ser solo para hombres

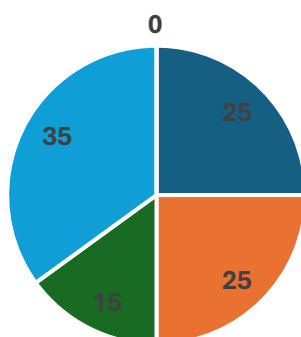


11. La religión es lo más importante en la vida de las personas



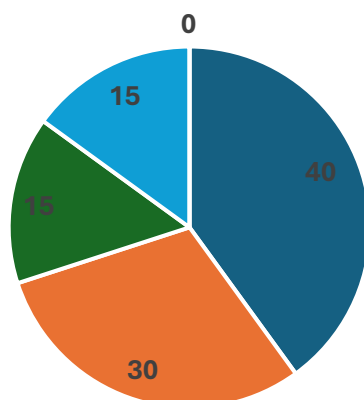
- Estoy totalmente de acuerdo
- Estoy parcialmente de acuerdo
- Estoy parcialmente en desacuerdo
- Estoy totalmente en desacuerdo
- Sin opinión

12. Cada repartidor debe tener un arma para defenderse del asalto.



- Estoy totalmente de acuerdo
- Estoy parcialmente de acuerdo
- Estoy parcialmente en desacuerdo
- Estoy totalmente en desacuerdo
- Sin opinión

13. Sugeriría a otras personas de la familia que trabajen como repartidor



- Estoy totalmente de acuerdo
- Estoy parcialmente de acuerdo
- Estoy parcialmente en desacuerdo
- Estoy totalmente en desacuerdo
- Sin opinión

5. ANÁLISIS DE MEDIOS SOBRE TRABAJADORES DE PLATAFORMAS

5.8. Casos de conflicto/agresión

Título: *¿Cómo es la situación siendo repartidora mujer?*

Medio: YouTube **Fecha:** 15/05/2023

Enlace de acceso: <https://lacaderadeeva.com/investigaciones/acoso-e-intento-de-secuestro-violencias-que-viven-repartidoras-de-comida/7585>

Resumen del episodio

Paola Ángel es vocera del colectivo Ni Una Repartidora Menos, en esta entrevista, cuenta cómo las mujeres repartidoras viven constantes violencias mientras realizan su trabajo: acoso en redes sociales, que los clientes las reciban en ropa interior e incluso, el acoso y machismo de sus compañeros. Además de esto, sus ingresos son menores debido a que no pueden trabajar más horas durante la noche por la falta de seguridad en un país considerado como feminicida.

Captura de imágenes



Título: *Deliverlibres: el colectivo que hace frente al acoso que viven repartidoras*

Medio: YouTube **Fecha:** 15/05/2023

Enlace de acceso: <https://youtu.be/kBZVcAPYxtc?si=wzXkmwE2shwy6S7o>

Resumen del episodio

Ante la constante violencia que viven, las mujeres repartidoras de comida han tenido que crear estrategias para trabajar seguras. Así nació "Deliverlibres", colectivo creado por Stephanie Rojas en el que se acompaña y apoya a las repartidoras dentro y fuera de su jornada laboral. Este video muestra algunos de sus testimonios.

[https://lacaderadeeva.com/actualidad/..](https://lacaderadeeva.com/actualidad/)

Captura de imágenes



Deliverlibres: el colectivo que hace frente al acoso que viven repartidoras

Título: *Restauranteros de Culiacán (Sinaloa) se alían con repartidores para entregar pedidos*

Medio de comunicación: Expansión **Fecha:** 09/10/2024

Enlace de acceso: <https://expansion.mx/empresas/2024/10/09/restauranteros-de-culiacan-se-alian-con-repartidores-para-entregar-pedidos>



Los restaurantes en Sinaloa han tenido que reorganizar sus operaciones frente a la crisis de violencia que se intensificó en Culiacán desde finales de julio (2024). En un entorno complicado, las pequeñas empresas del sector sienten los efectos en sus finanzas y se adaptan para evitar el cierre definitivo. Laura Guzmán Torrón Gentegui, vicepresidenta de la zona norte de la Cámara Nacional de la Industria Restaurantera (Canirac), explica que algunos restaurantes en la zona de conflicto han ajustado sus horarios, optando por abrir solo durante el día y priorizar esquemas de entrega a domicilio. Para garantizar entregas seguras, los restauranteros de Culiacán se han aliado con organizaciones de repartidores, lo cual ha permitido un flujo de ingresos constante, ya que los agregadores efectúan los pagos a fin de mes. Esto también ha impulsado a que la mayoría de los restaurantes operen como *dark kitchens*, aun cuando cuentan con espacios para recibir comensales.

Título: *Violencia sexual contra repartidoras continúa; una de cada 5 ha sido víctima*

Medio de comunicación: Periódico La Prensa **Fecha:** 25/02/2025

Enlace de acceso: <https://oem.com.mx/la-prensa/metropoli/violencia-sexual-contra-repartidoras-continua-una-de-cada-5-ha-sido-victima-21854788>



La coordinadora de la asociación parlamentaria *Mujeres por el Comercio Feminista e Incluyente* del Congreso de la Ciudad de México, Diana Sánchez Barrios, denunció que continúan las agresiones sexuales y discriminación en contra de repartidoras de comida, al tiempo que aclaró que pese a que han alzado la voz las autoridades siguen sin visualizarlas. Confirmó que datos del Instituto de Estudios sobre Desigualdad, revelan que, en el 2022, el 15 por ciento de las repartidoras había sufrido acoso por parte del personal de los establecimientos y un 11 por parte de clientes. Insistió que “pese a que han alzado la voz las, repartidoras de comida por aplicación, siguen sin ser visibilizadas por las diferentes autoridades; este sector de trabajadoras sufre diariamente agresiones sexuales, acoso callejero, robos, no tienen seguro social, son extorsionadas, discriminadas y son objeto de violencia de género.

5.2. Casos de accidentes

Título: *Incrementaron los accidentes viales; la mayoría son repartidores*

Medio de comunicación: NMás. Noticiero Digital **Fecha:** 23/04/2024

Enlace de acceso: <https://www.nmas.com.mx/nmas-local/programas/las-noticias-queretaro/videos/incrementaron-50-accidentes-motocicletas-la-mayoria-son-repartidores/>



En medios de comunicación se reportó que los accidentes en motocicletas se incrementaron un 50%, siendo que la mayoría de los reportes son de Repartidores de aplicativo.

Título: Registran dos accidentes de motocicleta sobre bulevar metropolitano

Medio de comunicación: Periódico NTR **Fecha:** 13/09/ 2024

Enlace de acceso: <https://ntrzacatecas.com/2024/09/registran-dos-accidentes-de-motocicleta-sobre-bulevar/>



En el boulevard más transitado entre Guadalupe y Zacatecas se sucedieron dos accidentes simultáneos de trabajadores de plataformas.

Título: Aumentan los siniestros viales de motociclistas y ciclistas en México | Watch

Medio de comunicación: Periódico digital Milenio **Fecha:** 28/10/2024

Enlace de acceso: <https://www.msn.com/es-mx/noticias/mexico/aumentan-los-siniestros-viales-de-motociclistas-y-ciclistas-en-m%C3%A9xico/vi-AA1sWZn3>



Aumenta siniestros viales de motocicletas y ciclistas en México. La Encuesta Nacional de Salud reveló que el uso de motocicletas y bicicletas ha aumentado de manera considerable, pero ante la mala situación de infraestructura y el sistema poco seguro ha hecho que el número de siniestros viales también aumenten. Entre los sectores más afectados se encuentran los trabajadores de plataforma por su alta movilidad vial.

5.3. Casos de Asaltos

Título: *Detienen a repartidor de comida en Guadalupe, con más de 2 kilos de probable marihuana*

Medio de comunicación: Periódico digital Milenio **Fecha:** 26/05/2023

Enlace de acceso: <https://www.zacatecas.gob.mx/detienen-a-repartidor-de-comida-en-guadalupe-con-mas-de-2-kilos-de-probable-marihuana/>



Aunque son raros, existen casos de trabajadores de plataforma que usan la movilidad y los medios para delinquir y no ser identificados por su fachada de repartidor. En este caso en particular, el detenido, combinada su trabajo con la venta de estupefacientes.

Título: *Repartidores se enfrentan al clima, caídas, falta de cultura vial, robos y violencia*

Medio de comunicación: Zacatecas en Imagen **Fecha:** 28/07/2021

Enlace de acceso: <https://imagenzac.com.mx/capital/repartidores-se-enfrentan-al-clima-caidas-falta-de-cultura-vial-robos-y-violencia>



Resumen de la nota: La entrega de alimentos a domicilio es una fuente de ingresos a veces adicional para los repartidores. Y, aunque pudiera parecer un trabajo sencillo, cada día los repartidores de plataformas lidian con el clima, caídas, la falta de cultura vial, robos y violencia.

5.4. Casos de protesta y acción colectiva

Título: Motociclistas de Zacatecas se movilizan contra la “Ley Chaleco”: denuncian criminalización y discriminación

Medio de comunicación: Periódico Imagen **Fecha:** 14/10/2024

Enlace de acceso: <https://imagenzac.com.mx/capital/denuncian-criminalizacion-y-discriminacion/>



La denominada “Ley Chaleco” generó una fuerte oposición entre los motociclistas, que denunciaron discriminación y criminalización por parte de las autoridades. Sin embargo, consideró que la “Ley Chaleco” trasgrede derechos básicos y se enfoca en estigmatizar a los motociclistas. “Nos sentimos criminalizados. Cumplimos con la ley y no es justo que se nos trate de esta manera”, declaró. El Concilio de Motoclubs, que agrupa a 34 clubes de diferentes municipios de Zacatecas, Guadalupe y otras localidades, estima que hay más de 10 mil motociclistas en la entidad. En esta cifra se incluye a aquellos que dependen de la moto para trabajar, como repartidores y conductores de plataformas.

Título: *Marcha de trabajadores de Uber, Amazon, DiDi y Mercado Libre en CdMx*

Medio de comunicación: Telediario **Fecha:** 30/10/2024

Enlace de acceso: <https://www.telediario.mx/comunidad/marcha-de-repartidores-y-conductores-de-apps-en-cdmx-hora-y-ruta>

Resumen: Durante el 2024 se llevaron a cabo numerosas protestas y movilizaciones de cara al anuncio por parte de las autoridades de Gobierno de la iniciativa de ley laboral que afecta a los repartidores de plataforma. Con voces a favor y en contra, diversos medios de comunicación escrita, digitales y foros relataron las noticias derivadas de dicha reforma.

EL PAÍS

Derechos laborales para los repartidores por aplicación: el Gobierno lanza la reforma para...

16 oct 2024

Expansión

Repartidores de Uber, Didi y Rappi temen más impuestos: "No se repartan nuestros ingresos"

hace 6 días

Infobae

¿Corren peligro los repartidores de las apps con la regulación que propone Sheinbaum?...

8 oct 2024

Forbes México

Repartidores celebran nueva regulación a su trabajo

13 dic 2024

El Economista

Reforma de apps protegerá plenamente al 40% de los repartidores

17 oct 2024

Qué es: es una serie de demandas creadas por #RepasParaRepas para defender nuestra libertad y generar mayor #BienestarRepa sin perder nuestra independencia

Queremos:	NO queremos:
SEGURIDAD SOCIAL IMSS sin necesidad de volvernos empleados tradicionales. #SeguridadSocialSiSubordinaciónLaboralNO	SER EMPLEADOS TRADICIONALES
INDEPENDENCIA Repartir en la app que queramos En donde queramos Cuando queramos	HORARIOS FIJOS
MÁS SEGURIDAD Protocolos de seguridad en las apps y menos violencia en las calles	SALARIOS RÍGIDOS
NO DISCRIMINACIÓN EN PLAZAS	CONTRATOS CON UNA SOLA PLATAFORMA
#NOMÁSACOSO	SINDICATOS CHARROS
MEJORES TARIFAS	TURNOS DE 8 HORAS
	MÁS BARRERAS PARA REPARTIR

¡Ayúdanos a llegar a la Presidenta!

¡¡¡ TODOS AL CONGRESO !!

¡¡¡ BASTA DE QUE NOS DEN ATOLE CON EL DEDO !!!

- QUEREMOS:
 - VERSIÓN FINAL DE INICIATIVA Y EXPLICACIÓN DE CÓMO NOS AFECTA
 - QUE SALGA MARATH, NO MÁS MENTIRAS DE SALAFRANCA
 - MANTENER NUESTROS INGRESOS
 - MODELO DUAL EN DONDE PODAMOS DECIDIR
 - DIÁLOGO CON EL DIPUTADO RICARDO MONREAL

NO PATRONES
NO SINDICATOS
NO A LA DESTRUCCIÓN DE NUESTROS ESTILOS DE VIDA

30 OCT: 10:30AM EN EL PARQUE LECUMBERRI
RUMBO A LA CÁMARA DE DIPUTADOS

Pedro Horta
@pedrohorta

Desde la CATEM celebramos la iniciativa de reforma presentada por Presidentes, la Dta. y autoridades. Hoy que les afecta a miles de trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales.

¡Seguimos trabajando incansablemente por los derechos laborales de las y los mexicanos!

6. REGISTRO FOTOGRÁFICO

Las fotos que se muestran a continuación fueron tomadas por el equipo de trabajo y muestran un poco del día a día de los repartidores de las localidades de estudio.



Fotografía 1. En Guadalupe, Zacatecas. Punto de reunión de repartidores cerca de zona de centros comerciales



Fotografía 2-3. En el lugar de reunión esperando pedidos



Fotografía 4-5. Fotografía de repartidor con su hijo en conocida franquicia de venta de café.



Fotografía 6. Descansando en un alto de la jornada de trabajo



Fotografía 7. Amuletos para la buena suerte en la jornada



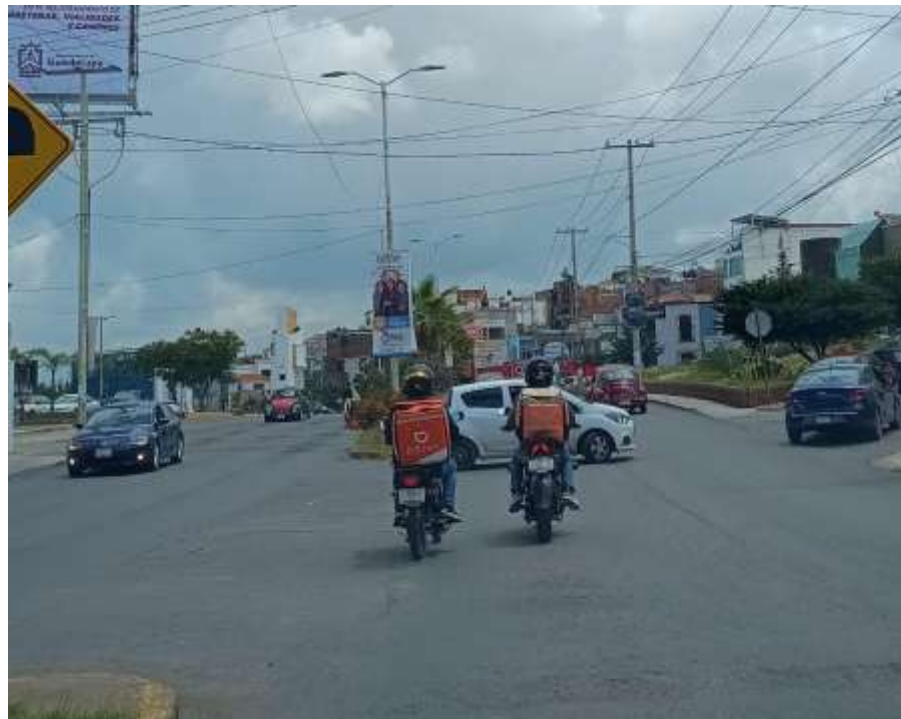
Fotografía 8. Repartidor después de la entrega de un pedido.



Fotografía 9. En espera de recibir un pedido en una conocida cadena de restaurantes en México.



Fotografías 10-11. En camino a dejar un pedido



Fotografía 12. En ruta a entregar pedidos



Fotografías 12, 13. La Comisión Legislativa de Parlamento Abierto del estado celebró una reunión de trabajo, en la cual, desarrolló el “Panel de Consulta de Parlamento Abierto, Condiciones Laborales de las Personas Trabajadoras de Plataformas de Transporte en Zacatecas. Hacia la Regulación del Transporte Digital”.

ENTREVISTA CON SERGIO GUERRERO (UNIÓN DE TRABAJADORES POR APLICACIÓN: UNTA)

SPK_1

Hola, buenas tardes, sí, muy bien, un ratito más, ya voy para allá.

SPK_2

Hola Selene, ¿cómo estás?

SPK_1

¿Hola Sergio, muy bien y tú? Bien, bien, por aquí ya listo, perfecto, nosotros otra vez dando lata, como ves, pero bueno, son de los temas prioritarios ahorita a nivel internacional yo creo y.

SPK_2

Si verdad, estamos viendo mucho a situaciones.

SPK_1

Sí, sí, la verdad, ojalá sea en beneficio de ustedes.

SPK_2

Ojalá, sí.

SPK_1

Pues para no quitarte tiempo, si gustas yo te voy a ir haciendo las preguntas, Sergio, y ya tú te explicas según consideres conveniente,

SPK_2

Perfecto, sí, muy bien.

SPK_1

¿La primera sería cómo comenzaste a involucrarte en las, en este caso en el sindicato, que te motivó y cómo se produjo tu ingreso a la militancia?

SPK_2

Bueno, este, el sindicato nosotros lo fundamos en el 2019, empezamos a reunirnos los diferentes compañeros que queríamos hacer esto para establecer algunas cosas, ya sabes, del nombre, propósito, esas cosas, pero también identificar bien qué es lo que queríamos hacer. Sabíamos que queríamos organizarnos, pero no sabíamos todavía bien que por ahí estaba todavía la idea de una cooperativa, una asociación y al final pues fue sindicato y ya para 2020 hicimos la asamblea constitutiva, aunque ya ves que es un rollo más formal de hacer la asamblea y redactar la asamblea para fines de registro del sindicato. Entonces de ahí, pues este, desde ahí trabajamos como sindicato y en ese sentido, pues yo me incorporo, yo digamos, no sé si ya me incorporo, pero yo pues esto se funda así, soy el primer secretario general electo desde el periodo 2020 al 2026, o sea, desde su fundación a a 2026. Y bueno, y en general a la militancia te refieres a la militancia del sindicato como mi militancia política, no, a.

SPK_1

Tu militancia en el sindicato.

SPK_2

¿Bueno, sí, bueno, mi militancia sindical al respecto de trabajadores de plataformas digitales es incluso previa a la fundación de la UNTA, porque tuve en varios grupos previos, pues como de, pues sí, de discusión sobre lo que estaba bien y lo que estaba mal en el trabajo de plataformas, lo diría así, que intentaban sí organizar algo, pero todavía sin algo claro, no? Sin un proyecto, se estaban poniendo de acuerdo, pues, y por ahí salió eso desde, incluso desde el 2018, desde que empezaron a repartir, fue muy rápido que pasó que ocurrieron eventos [sos/eos] en el 2018, el atropellamiento de un repartidor, José Manuel, si no mal recuerdo. Y entonces empiezo a mover la circunstancia. Hubo un asunto con Rappi que se llamó deudas fantasmas, que era que un día aparecías con deuda de \$14000 en tu cuenta para rapi cosas. Entonces eso hubo una efervescencia ahí muy específica en 2018, donde varios grupos se reunieron y de ahí, por ejemplo, salió un repartidor menos y de ahí otros grupos que tenían una perspectiva más de corte justo laboral. Entonces ahí yo estaba adscrito y eso creció y se convirtió en un grupo que se llama Sira Apps, que por ahí siguen, que quieren hacerse sindicato, pero nunca lo lo consolidaron. Entonces estábamos ahí y justo es en el trayecto de eso que no le vimos posibilidades a Sira. Entonces por eso fundar la UNTA.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Antes de que participaras en Sira o en UNTA, ya habías tenido otro, algún otro tipo de militancia en algún otro tipo de organización o es la primera vez?

SPK_2

Pues militancia en sí en una organización, no, como que era militante de las causas desde que estoy, desde que estudié en la prepa. A mí me tocó el rollo de los 43 estando en la prepa y entonces yo siento que ese fue mi evento politizador, por así decirlo, que me hizo como ir a marchas y militar de esa forma desde la prepa. Luego en la facultad entro economía y pues empiezas a volverte todavía más grillo y por las lecturas que uno tiene ahí, digamos, esa politización se vuelve todavía más profunda. Y sí, yo diría más bien militaba con las causas, todavía no pertenecía a ninguna organización formal ni nada, pero incluso estuve, te digo, era como rollos en la prepa fueron rollos más políticos, luego fueron rollos más ambientales, más de ese corte. Y luego ya pues este rollo laboral con plataformas digitales que obviamente responden directamente a mí, a mi rol, a mi actividad económica.

SPK_1

Perfecto, muy bien. ¿Cómo y cuándo tuvieron lugar las primeras movilizaciones y la organización de conductores y repartidores en tu ciudad? ¿Cuál fue tu rol y cuándo comenzaste y cuando comenzaste a involucrarte? La organización o en este caso el sindicato, fue parte de del grupo fundador. ¿Fuiste parte del grupo fundador? ¿Sí, verdad?

SPK_2

Sí, sí, de todos estuve al principio, pero no en todos tomé un rol principal. En muchos era un rol más de participar en las discusiones, proponer puntos, esas cosas. Te digo, yo creo que las primeras

organizaciones que surgieron fueron en torno al 2018, tanto para conductores como para los conductores un poco antes. Conductores yo creo que desde 2016, 15, que hubo temas con taxistas que ahí surgen, en esas no estuve porque todavía no trabajaba en esto, pero si repartidores y estuve siempre como ahí presente, pero nunca en un rol principal hasta que hicimos la UNTEC donde sí soy miembro fundador.

SPK_1

¿Perfecto, lo que ustedes están constituyendo es un sindicato verdad? ¿Sí, ya está constituido, ya está constituido, ya con toma nota?

SPK_2

Con toma de notas.

SPK_1

Ah, perfecto, muy bien. ¿Por qué el grupo tomó esta opción de constituirse como sindicato y no algún otro tipo de organización? ¿Debatieron ahí? Había posiciones diferentes ¿Yousand si había pues.

SPK_2

Llenos diferentes que incluso hubo, o sea esas discusiones dieron origen a diferentes grupos, o sea hubo quienes pensaban que una vía era la opción, la otra, etc. Te digo de ahí sale un repartidor menos, por ahí se una cooperativa, por allá nosotros sindical y al final lo que dijimos fue este sindicato porque nos reivindicamos como trabajadores y porque lo que queremos es modificar la relación laboral y mejorarla. Por eso fue específicamente sindicato, por las cuestiones legales, el fundamento y el alcance legal que tienen los sindicatos en México.

SPK_4

Perfecto.

SPK_1

¿Cuáles han sido los pasos o los pasos que dieron para consolidarse como sindicato?

SPK_2

Primero fue un periodo de asesoría donde queríamos entender que era un sindicato y cómo funcionaba y justo para convencernos de fundarlo. Después y el momento constitutivo que responde a esta asamblea 2020 y después de eso un periodo de organización más amplio, de ampliar la organización, de crecimiento y eso fue un rato y después hubo un periodo ya muy concreto de capacidad de incidencia que tuvimos 2021,2022, mucha incidencia para lograr la reforma laboral que al final ya no pasó y otra vez mucho crecimiento del 2022 a la fecha.

SPK_4

Perfecto.

SPK_1

¿Cuáles son las principales dificultades que tuvieron para constituirse?

SPK_2

¿Las trabas legales? Las trabas legales, diría también incluso un poco la capacidad de convocatoria, a pesar de que legalmente se piden solo 20, nos costaba trabajo reunir a los 20, pero principalmente entonces del asunto legal, el asunto de trámites, el asunto de solicitud de trámites y este que al final fueron solventados con una estrategia legal que armó la abogada que nos estaba ayudando en aquel momento y que nos dieron, creo que nos dieron la toma de nota.

SPK_1

Perfecto. ¿Qué avances podrías reconocer hasta ahorita?

SPK_2

Pues yo creo que este crecimiento de la organización y crecimiento de las estructuras sindical de la junta en diferentes estados que hemos tenido un gran crecimiento y desde luego también en nuestra capacidad de incidencia ha sido mayor.

SPK_1

Perfecto, muy bien. La organización pues es un sindicato, ya está constituido jurídicamente. ¿Cuándo fue cuando les dieron la toma nota, cuando fue formalmente registrada?

SPK_2

Fue en abril del 21.

SPK_1

En abril del 21, muy bien. ¿Esta organización forma parte de un sindicato tradicional ya existente? No verdad, es nuevo de independiente, sindicato independiente.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Cómo se organizan ustedes? ¿Tienen un grupo de dirección, coordinación, este, formalmente elegido?

SPK_2

Hay un comité de organización, no, hay un comité ejecutivo nacional Yousand primero, donde yo soy el secretario general, donde hay diferentes secretarías, está la del Interior, la del Exterior, la de Comunicación, la de Género, entre otras. Luego está hacia abajo, los comités de organización local, que son células organizativas en diferentes puntos del país. Y todo eso constituye la estructura de la Unta Zweitausendein.

SPK_1

Perfecto. ¿Cómo es el proceso de incorporación a la Unta?

SPK_2

Los compañeros que se quieren afiliar a la Unta tienen que descargar una solicitud que está en nuestra página, llenarla y luego enviarla por correo, escaneada, con su firma y todo, y su INE, para poder es una solicitud primero, entonces ya después de esa solicitud, pues ya se le considera fiable.

SPK_4

Perfecto.

SPK_1

¿Existe algún tipo de contribución financiera para mantener a la UNTA, al sindicato de los mismos trabajadores?

SPK_2

No cobramos ningún tipo de cuota.

SPK_4

Perfecto.

SPK_1

¿Cuál es tu función como secretario general? ¿Cuáles son tus tareas y actividades principales?

SPK_2

Diría que sería como de dirección, Yousand dirección y ejecución de los acuerdos en las asambleas, también de con de los equipos.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Ustedes solo agremian a conductores, verdad? ¿A Repartidores? No, ambos, a ambos. ¿Más o menos cuántos tienen de repartidores y conductores?

SPK_2

Ah, buena pregunta. La verdad no me he puesto a revisar, pero Yousand yo estimo que es entre yo creo que es la mitad y la mitad, o por ahí 60 % repartidores, 40 % conductores, más o menos.

SPK_1

¿Son más repartidores entonces?

SPK_2

Por ahora sí, pero ha estado creciendo, ha estado creciendo mucho en los últimos la cantidad de conductores que se suman.

SPK_1

Entonces pronto incluso podrían ser más perfectamente. ¿Ellos tienen los agremiados tienen alguna función, alguna actividad?

SPK_2

Solamente su participación en su comité de organización local y no, activamente no tiene ningún rol más que tienen pues las clásicas responsabilidades y obligaciones que establecen los estatutos, que es asistir a reuniones y capacidad de votar, capacidad de ser escuchado, esas cosas.

SPK_4

Perfecto.

SPK_1

¿Cuáles son las principales luchas que ustedes ya llevaron adelante? ¿Paros, movilizaciones, marchas, que se habrá hecho hasta el respecto?

SPK_2

Las marchas del 1 de mayo, hemos participado en las últimas tres, este, marchas para exigir el reconocimiento de la relación de trabajo y movilizaciones y caravanas.

SPK_4

Perfecto.

SPK_1

¿Las luchas que ustedes han llevado adelante siempre han sido públicas o tienen algún tipo de este movimiento interno?

SPK_2

Son públicas, casi todo, todas nuestras campañas son públicas. No hemos tenido campañas que requieran más discreción, no.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Cuáles fueron las estrategias que ustedes usaron para conseguir la adhesión de los repartidores y conductores?

SPK_2

Principalmente con los repartidores, es buscarlos en su base, irlos a buscar, entrevistarnos con ellos, platicarles del sindicato y si gustan afiliarse. Y con los conductores, como es más difícil identificarlos y abordarlos, ha sido básicamente a través de redes sociales, grupos de WhatsApp y redes de conocidos.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Cuáles fueron las principales dificultades que ustedes encontraron para afiliarlos?

SPK_2

El convencimiento de la de lo necesaria que es la organización sindical en general y luego la sensibilización respecto a los problemas que existen en el trabajo en plataformas digitales.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Cuáles fueron las principales reivindicaciones que ustedes usaron para dar o propiciar las movilizaciones, las primeras y actuales movilizaciones, perdón, cuáles han sido que las principales reivindicaciones o causas u objetivos para movilizarse?

SPK_2

Principalmente ha sido en todas el reconocimiento de la relación de trabajo y el establecimiento de un marco jurídico que nos reconozca a través de una iniciativa de ley y en ese sentido si la exigencia del gobierno de que se legisla al respecto.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Surgieron visiones diferentes sobre qué reivindicaciones o causas priorizar?

SPK_2

No, creo que todos hemos tenido claro que esa es la principal y todas las demás que han surgido no son diferentes, sino han sido complementarias a esta.

SPK_1

Muy bien, entonces prevaleció un reclamo digamos que unificado, al menos al interior de.

SPK_2

La junta sí, pero en el movimiento, te digo, existen otros entes que no comparten que seamos reconocidos como trabajadores.

SPK_4

Perfecto.

SPK_1

¿Cómo actúan las empresas frente a las movilizaciones de los trabajadores de plataforma?

SPK_2

No han tenido ninguna reacción al respecto, ni comentario ni nada. Cuando ha habido alguna movilización hacia las oficinas de las empresas, han abierto algún canal de comunicación para escuchar, pero en realidad no han hecho más que eso porque pues no hay digamos un marco jurídico que las obligue a a respetar los muy bien.

SPK_1

¿Y sientes que han utilizado alguna estrategia para desmovilizarlos o desmotivarlos?

SPK_2

Claro que sí, han tenido estrategias de comunicación en medios tradicionales y en medios digitales para convencer a la opinión y a los propios compañeros de que no deben ser reconocidos como

trabajadores. Y por otra parte justo el acompañamiento de grupos de repartidores que validan esta visión de las empresas.

SPK_4

Perfecto.

SPK_1

Ustedes cuentan con apoyo externo de otros sindicatos, centrales sindicales, partidos, etc. Tenemos apoyo.

SPK_2

Político y solidario de algunos otros sindicatos democráticos, incluso centrales como la nueva central o la UNT y sindicatos como el Aspa o el justamente. Y también el acompañamiento, ahí sí, no solo solidario sino económico también del Solidarity Center.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Cómo evalúas los resultados obtenidos hasta este momento? ¿Cuál sería tu balance?

SPK_2

¿Cómo evaluamos? Positivos. El sindicato ha crecido en membresía y también ha logrado y posicionarse en la opinión pública cuando se trata de discutir plataformas digitales. Entonces yo evalúo como positivo el avance del sindicato.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

En tu alcaldía hay experiencias de cooperativas de repartidores que trabajan a través de plataformas, no que yo conozca.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿De qué forma ven las posibilidades de organización de los repartidores en el municipio? ¿Cuál crees que sea el pues la figura así que más los atraiga, que más les convenza?

SPK_2

Abundan los grupos de apoyo de WhatsApp y digamos eso es lo que existe, lo que nosotros les preparamos es este comité de organización local desde la UTA para que se suman al sindicato, pero extra una los grupos de WhatsApp de apoyo.

SPK_4

Perfecto, muy bien.

SPK_1

¿La organización que ustedes tienen ayuda a construir o se articula con otros líderes u organizaciones del país e incluso del exterior?

SPK_2

Sí, claro, si este, buscamos todo el tiempo coordinarnos con otros compañeros de los estados y de otros países.

SPK_1

¿Cómo se produce ese vínculo?

SPK_2

¿Ha sido a veces contactarnos a través de redes sociales cuando conocemos de su existencia y otras veces ha sido a través de igual redes de contacto que nos presentan unos con otros y así hemos conocido a muchos aliados en el.

SPK_1

Exterior, con quienes trabajadores de plataformas de dónde estarán mis vinculados?

SPK_2

Trabajadores de Colombia, Chile, el sindicato de corner shop de España, redes por derechos de Argentina se llama Citrarrepa, de EE.UU. hay varias, hay una de taxistas de Nueva York, 1 de conductores en California, otra de repartidores también en California, que ahora no recuerdo cómo se llama, pero estuvieron en el evento del Colmex y entre otros, pero principalmente América Latina.

SPK_1

Perfecto. ¿Cómo evalúa la UNTA la organización de otras centrales sindicales? ¿Cómo ven ustedes su, pues su trabajo?

SPK_2

El trabajo de las centrales sindicales en México, verdad?

SPK_1

Sí.

SPK_2

Pues somos muy críticos al respecto. Nosotros identificamos un par que consideramos democráticas, que son estas con las que nos relacionamos, que es la UNT y la nueva central. Sí, en general. Respecto a todas las demás, pues conocemos o sabemos que son de otro tipo de prácticas con las que no estamos de acuerdo. Yousand y la creación de otras nuevas centrales, por lo regular no identificamos que sean una demanda popular, sino más bien una conjunción de liderazgos que buscan constituir nuevas representaciones como estas varias centrales con la central de centrales, este, por ejemplo.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿En tu opinión, la experiencia de organización de los repartidores y conductores va a ayudar a renovar la organización sindical como un todo?

SPK_2

No sé, cada vez soy más escéptico al respecto.

SPK_1

O al contrario.

SPK_2

¿No, creo que, creo que creo que puede poner el ejemplo sobre cómo deben de ser los sindicatos, los nuevos sindicatos de esta nueva generación de sindicatos, digamos, en términos de qué valores reivindican, etc. Pero no sé si tendrán la capacidad y el alcance de transformar al sindicalismo del pasado, o estas centrales sindicales ya constituidas? Creo que son poderes que van a permanecer de la forma en la que existen y más bien habrá un recambio, más que una un recambio de organizaciones, más que un una democratización de lo que ya existe, va a haber cambio a otras organizaciones.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Existe algún grupo virtual de WhatsApp, Facebook, Telegram, donde ustedes intercambien o conversen temas relacionados con el trabajo cotidianamente? ¿Zweitausendein me hacía luz de WhatsApp, verdad?

SPK_2

Sí, sí, tenemos grupos de WhatsApp entre los afiliados y ahí cayó un rayo aquí, ahí compartimos noticias del sindicato y también nos relacionamos entre nosotros.

SPK_4

Perfecto.

SPK_1

¿Qué importancia crees que tuvieron las redes sociales en las luchas que ustedes han emprendido?

SPK_2

Han sido fundamentales, porque ahí nos hemos podido posicionar en la opinión pública y también nos hemos hecho conocidos por otros trabajadores.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Y con relación a la comunicación entre líderes o referentes, qué papel desempeñan las.

SPK_2

Redes sociales, el mismo sector de plataformas.

SPK_1

Entre líderes de las organizaciones?

SPK_2

Pues es muy reducido la comunicación en general con otros líderes, al menos por ejemplo en México, o sea, es muy raro que yo en realidad no existe la comunicación por ejemplo, con otras organizaciones comunos, pero es fundamental con los otros liderazgos externos como de otros países, porque por la distancia.

SPK_1

Perfecto. ¿Las redes sociales han sido también un instrumento importante de la articulación entre la organización local y los líderes y las organizaciones nacionales?

SPK_2

Sí, definitivamente ha sido un facilitador, incluso puso las condiciones para que podamos tener organizaciones locales en diversos lugares, no teniendo la nacional.

SPK_4

Perfecto.

SPK_1

¿En la relación, en relación a la formación de nuevos líderes, las redes sociales cumplen algún papel? ¿Si están surgiendo nuevos liderazgos?

SPK_2

Si están surgiendo nuevos liderazgos y nos preocupamos por eso, incluso tenemos una escuela sindical desde la UNTA, pero no, las redes sociales no necesariamente apoyan eso. Bueno, la convocatoria si se planteó por ahí todo, pero digamos las redes sociales en sí mismas no.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Qué otras formas de comunicación e interacción social con los repartidores y conductores que tú en cabezas está ayudando a construir?

SPK_2

Principalmente el cara a cara y, la comunicación presencial y las reuniones presenciales creo que han sido las que más han logrado modificar las relaciones.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Cuáles son las principales dificultades que encuentran para comunicarse con los repartidores y conductores?

SPK_2

Pues la distancia y la falta de coincidir en espacios, porque todos estamos trabajando en diferentes puntos, principalmente ese es el principal, el principal obstáculo.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Cómo ha sido la relación con las empresas de plataforma? ¿Ha habido alguna negociación, avance?

SPK_2

No sé, no ha sido muy, no ha habido una gran relación, ha habido comunicación y alguna reunión, pero sin llegar a comprometer nada, ni ellos ni nosotros, y no ha sido, digamos, violenta frontalmente, pero ha sido rasposa de una u otra forma.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿En tu opinión, cómo han actuado las empresas de plataformas en relación a la movilización y organización de los repartidores y conductores?

SPK_2

Con indiferencia. Aún no la consideran un riesgo.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿La relación entre los repartidores y conductores y las empresas, más bien las sí, las empresas para las que trabajan directamente, como en este caso los restaurantes, cómo ha sido? ¿Los repartidores, digo, ustedes no trabajan, los conductores no trabajan con empresas, pero los repartidores sí, cómo se portan estas empresas?

SPK_2

Pues no, ha habido de todo. Hay cadenas que son amables y por ejemplo, acceden a que usemos el baño, realizan en general un buen empaque, pensando justo en las condiciones de la mochila, climáticas, movimiento, todo. Pero hay otras que definitivamente no han sido completamente empáticas ni solidarias.

SPK_1

La mayoría. ¿Tú de qué lado las ubicas?

SPK_2

La mayoría pienso que son indiferentes, incluso habrá algunas que no, bueno, que no sé cómo explicarlo, pero pues sí que hasta tienen actitudes de rechazo, de obstaculización del trabajo.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Cómo se relaciona la organización que tú has ayudado a construir, en este caso la UNTAM, con el poder público local?

SPK_2

Ha sido una relación de exigencia y firmeza, pero a la vez de mucha colaboración, principalmente.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Los han apoyado de alguna forma o ha habido situaciones de represión?

SPK_2

No exactamente de represión respecto a nuestra organización, pero más bien ha sido de nuestra parte. Hemos sido reactivos a decisiones gubernamentales como multas, aparatos de revisión, ese tipo de cosas. Entonces ellos pues han pues han respondido no con agresión ni nada, sino incluso abriendo la mesa para platicar.

SPK_4

Perfecto.

SPK_1

¿Desde tu punto de vista, cómo el gobierno federal ha actuado con esta forma de trabajo en el país? ¿[sos/eos], hay proyectos aprobados, medidas que favorezcan?

SPK_2

Pues en general han querido avanzar en la regulación desde caminos pienso, equivocados, como plantear impuestos a la plataforma que luego poco sostén tienen y logran estas empresas esquivar a través de una par o estas cosas. Entonces el gobierno federal ha querido regularlas y eso nosotros lo vemos bien.

SPK_1

¿Y si ha habido avances?

SPK_2

No ha habido todavía avances más que al parecer buena voluntad, pero bueno, al final otras coyunturas políticas se imponen a las agendas y luego nuestra propia agenda va a parar a los

últimos lugares.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

En este caso la UNTA se ha articulado alguna vez con universidades o espacios.

SPK_2

Académicos para sí, lo procuramos con distintos, entre ellos el Colmex y diferentes académicos en lo individual, pero en general si buscamos tener siempre este tipo de buenas relaciones con la academia.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿En tu opinión, más bien, cuál es tu opinión sobre la narrativa de que los trabajadores de plataformas son asociados o autónomos? ¿Se perciben de esa manera los trabajadores?

SPK_2

La mayoría sí, la mayoría, la mayoría. Creo que sí, creo que sí. Desde luego nuestra postura es contraria y buscamos constantemente que sea modificada esa percepción por parte de los compañeros, pero creo que en general la mayoría se consideran, hójole, creo que sí, trabajadores independientes.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿A qué crees que obedezca esta situación?

SPK_2

A la propia narrativa de la empresa, digamos como en una posición de soy lo que me dijeron que era y pues justamente el propio, la propia estructura legal de la plataforma nos coloca ahí y nos hace aceptar los términos y condiciones y al final no siempre todos tienen la perspectiva de que no necesariamente lo que está establecido en lo legal es lo real.

SPK_1

Claro. ¿Tienen vínculo, participación en algún partido político, Sergio?

SPK_2

Ninguna.

SPK_1

Ninguna. ¿Tú en lo personal te consideras de izquierda o de derecha?

SPK_2

De izquierda.

SPK_1

¿Por qué?

SPK_2

Porque considero que las posiciones de izquierda corresponden más con mi posicionamiento de clase y mis posicionamientos respecto a otros temas como antiimperialismo, respeto a los derechos, en general mis posturas se identifican más con la izquierda.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Consideras que dentro de las funciones del estado está reglamentarlas? Las empresas de plataformas, su funcionamiento, etc.

SPK_2

Considero que debe ser así, nosotros consideramos que es el papel que deben tener tomar los gobiernos.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Estás a favor o en contra de una política de privatización de los servicios públicos?

SPK_2

En contra.

SPK_1

En contra. Por.

SPK_2

Porque porque hay servicios que responden a necesidades generales de la población, incluso al acceso a derechos que debería mantenerse en el ámbito público para temas de accesibilidad, gratuidad, universalidad, que privatizándose se perderían yousand. Y bueno, porque básicamente los argumentos a favor de la privatización parten generalmente de falacias.

SPK_3

Muy bien.

SPK_1

¿Crees que los repartidores y los trabajadores de empresas de plataforma en general pueden tener un rol en la política del país?

SPK_2

Creemos que sí, creemos que incluso pueden pueden lograr conformarse tal poder popular que las manifestaciones o actos en conjunto que realizaran organizadamente los trabajadores, tomando en cuenta principalmente el número que se estima que somos, hay números que dicen 1 millón, otros 2 millones, en fin, creo que va prácticamente basándose en el número, pero también basándose en la actividad productiva que hacemos, que es el transporte, tenemos un rol determinante para en general la producción.

SPK_1

Muy bien, pues muchísimas gracias Sergio, este, muy esclarecedoras tus respuestas, nos van a ayudar mucho.

SPK_2

Ella al trabajo es una variedad y ahí lo que se ocupa. ¿Me avisas y con gusto sale?

SPK_1

Pues te agradezco mucho Sergio, para no entretenerte más, un gusto saludarte y.

SPK_2

Igualmente, un abrazo. Si quieres que te conecte con ellas.

SPK_1

Claro que sí, 1000 gracias. Hasta luego.

ENTREVISTA CON VIRIDIANA ANGEL (NI UNA REPARTIDORA MENOS)

SPK_1

Hola.

SPK_1

Yo soy Viri Ángel y soy repartidora

SPK_2

Ah, ok, muy bien. ¿Tú estás en una repartidora menos?

SPK_1

Sí, soy la fundadora de ni una repartidora menos.

SPK_2

Ah, perfecto, perfecto, excelente. Pues mucho gusto. Oye, mucho gusto.

SPK_1

¿Eso es Selene, no?

SPK_2

Sí, sí, exactamente. Selene, a tus órdenes. Muy bien. Pues si quieres iniciamos para no quitarte mucho tiempo. Son, son unas preguntas varias, entonces pues son como concretas, algunas se prestan para extenderte, como tú quieras responder cada pregunta. Va. ¿Este, primeramente, me gustaría preguntarte cómo comenzaste a involucrarte en el colectivo? ¿Cuál fue el motivo y cómo se produjo tu ingreso al principio?

SPK_1

Bueno, empecé con un colectivo que era de puras mujeres. Yo me ingresé a ese grupo, pero no me agradó porque la líder que estaba ahí adentro pues era de yo si tengo problemas, todo el mundo se mueve, pero si alguien más tiene problemas yo no me muevo ni nadie más. Y eso no me agradó. Llegué a reunión repartidor menos, porque tuve un accidente y quienes me apoyaron fueron ellos.

SPK_2

Ah, ok.

SPK_1

Llegaron todo y yo en ese momento ya llevaba dos años repartiendo, pero sola, sola. ¿Y pues era de si yo no, si yo estoy bien también, si yo no me accidento, nadie se accidenta, si este, si no pasa nada malo, todo está, todo está perfecto, no? Pero en realidad no, cuando me pasó el accidente recapacité, supe cuántos compañeros se habían accidentado. Cuando pues en el seguro, cuando estábamos viendo el seguro y todo, pues muchos dijeron no, pues a mí me pasó esto, a mí me pasó aquello, a mí pues el seguro no me atendió o cosas así y ya está. El líder y fundador pues que es Saúl, estuvo mandando mensajes de cómo estaba, como me sentía, porque veía en mi bici y era aparatoso porque la bici quedó aplastada, menos el cuadro como era de puro hizo nada, pero las llantas, las tijeras, el manubrio, todo quedó mal. Pues se preocuparon de cómo estaba y todo. Ya como que me empecé a empapar de lo que era el colectivo y todo. Empecé a saber de repartidoras que pues empezaron a

contarme que estaban siendo acosadas en el mismo colectivo, porque como los que nos acosaban pues eran más administradores.

SPK_2

En el colectivo que estabas originalmente, no.

SPK_1

En el de ni un repartidor menos. Y ya yo contándole eso al fundador, ya me dijo que él no sabía nada, porque quienes provocaban esta violencia eran los mismos administradores. Pues muchas las víctimas decían no, es que, si yo les yo le cuento a él, pues no me va a creer porque son sus administradores, pero ya les empezó a correr y, empezó a mejorar demasiado toda esa parte. Pero si, así fue más o menos como me empecé a involucrar. Y de ahí este, conocía más repartidoras y con junto con ellas, pues ellas insistieron demasiado de que yo creara ese grupo para obviamente las compañeras que fueron acosadas y agresiones, acosos y todo ese tipo de situaciones. Igual pues había compañeras repartidoras que eran agredidas mientras iban en aviso, en amor y así pues más o menos.

SPK_2

Muy bien. ¿Antes de que fueras repartidora, ya habías participado en un tipo como de organización laboral, sindical, así como ni un repartidor?

SPK_1

No, es la primera vez.

SPK_2

Muy bien. ¿Zweitausendein, han tenido lugar o han participado ustedes en movilizaciones?

SPK_1

Sí, muchísimos.

SPK_2

¿Cuándo empezaron? Cuando tuvieron lugar las primeras, las primeras.

SPK_1

Empezaron 1 reparto al menos con la muerte de José Manuel Matías Flores, que él fue atropellado en este México, que eran San Antonio y y eje cinco, en un trébol, pues lo atropelló un camión de la basura y yo en ese momento yo no estaba, yo me metí al año siguiente, pero al compañero pues lo tuvieron como 6 h en el sol perito, no hacían nada por él, le echaron todo lo que decían del repartidor, le echaban la culpa a él, ande. ¿Porque pues era de qué hace ahí si es bici, porque está en este periférico? Y cosas así muy crueles, porque solo no se espera que le lleguen esos, este, esos comentarios, perdón.

SPK_2

Sí, pues sí, sí, es complicadísimo. ¿Y ustedes el rol que tuvieron en esas manifestaciones pues fue como el protagonista no? ¿Ustedes las organizaron precisamente para protestar por eso?

SPK_1

No como tal, porque ahí nadie estaba organizada, o sea, ya repartidores de todos lados, el colectivo ni siquiera estaba creado. O sea, sí fue como que el impacto de ese accidente en movilizar a todos. En lo personal yo no estuve, porque como lo dije, yo repartía sola. Sí fue en mis cercanías donde yo repartía, pero yo no me enteré de ese accidente porque ese día yo no trabajé, el día anterior fue mi cumpleaños y el siguiente me dio flojera, que fue el 27 de noviembre.

SPK_2

¿Ok, de qué año?

SPK_1

El 2018.

SPK_2

2018.

SPK_1

Ande.

SPK_2

No pues ya tienen buen rato y de ni una repartidora menos. ¿Pues eres la fundadora verdad? Muy bien.

SPK_1

Pues yo le comenté a la profesora.

SPK_2

Armida.

SPK_1

Que también les puedo presentar a mi compañero Saúl, porque él puede ver la parte de perspectiva que él tuvo todo ese lapso de los comienzos.

SPK_2

¿Pero pues también tú tienes ya bastante tiempo, casi empezaron pues que un año después ¿verdad? Muy bien. ¿Y la organización que están construyendo es un colectivo, verdad? O sea, no es un sindicato ni una asociación, es un colectivo.

SPK_1

Somos un colectivo de repartidores para Ok, muy bien.

SPK_2

¿Y por qué el grupo tomó esta opción de organización?

SPK_1

Porque como muchas personas repartidoras venimos, pues bueno, yo no, pero muchos vienen de sindicatos o de trabajos que tenían algún sindicato no les gusta, no les conviene y tienen muy malas experiencias. Muy, muy malas.

SPK_2

Sí, sí.

SPK_1

Y además de que como repartidores por aplicaciones, nosotros no tenemos un, este no nos han dado ese.

SPK_2

Reconocimiento, no tenemos.

SPK_1

Ese reconocimiento laboral como aquí en México. Se supone que no podemos tener sindicatos y no estamos reconocidos. Claro, esa es una de esas.

SPK_2

Muy bien.

SPK_1

Como escuchamos a los repartidores, pues ellos no quieren un sindicato, no les agrada esa idea.

SPK_2

Muy bien. Entonces no discutieron mucho sobre qué organización configurar, estuvieron de acuerdo en que fueran un colectivo.

SPK_1

Así es, el colectivo era lo más beneficioso y ya después investigando y todo, hemos estado pensando en hacernos en una.

SPK_2

C en una asociación civil. Muy bien.

SPK_1

Lo mejor que podemos pensarlo a beneficio.

SPK_2

De todos, es lo que están pensando. Muy bien. ¿Y cuáles han sido los pasos que han dado para consolidarse como colectivo?

SPK_1

Pues ahorita se nos ha complicado porque este pues como no tenemos, este, recursos económicos como para hacerlo, se nos complica un poco, eso fue lo pero si ya hemos visto por dónde y con quienes para podernos mover.

SPK_2

Entonces ese ha sido su principal problema, la falta de recursos.

SPK_1

Sí, como todos los que estamos como administradores repartimos, para ser repartidor en el colectivo tienes que ser sí o sí repartidor por aplicación. No podemos representar a repartidores si somos farmacéuticos. Sí, claro, estamos ser repartidores para saber qué es lo que nos falta y qué es lo que necesitamos para para algo bien para nosotros.

SPK_2

Muy bien. ¿Qué avances tienen ya para consolidarse como hace o apenas todo lo están pensando?

SPK_1

Todos estamos en el proceso de contar el recurso económico.

SPK_2

Sí, sí, sí. ¿Y ahorita el colectivo lo tienen registrado ante alguna, no sé, institución o solo se denominan ustedes como colectivo?

SPK_1

Sí, solo nos denominamos como colectivo, pero pues como ya nos conocen por muchos lados, ya no tenemos tanto problema.

SPK_2

Perfecto. Sí, no, sí, ya pues sí, son muy conocidos ya como el colectivo de neón, repartidor menos.

SPK_1

Ahí tenemos este, más compañeros que representan a ni un repartidor menos en diferentes estados y países, como lo han visto, pues te apoyamos y ellos tienen su independencia como comunión de partido, hermanos, y como nosotros los principales los apoyamos, no todas las leyes de más bien las leyes de México no son iguales a las de Argentina. Sí, claro, sí tienen su independencia.

SPK_2

Muy bien. ¿Y cómo se organizan? ¿Tienen este, un grupo de dirección o coordinación o solo se han designado a los líderes, a ti y a este otro muchacho de ni un repartidor?

SPK_1

Tenemos redes sociales, Facebook, Twitter, Instagram, donde mandamos información sobre el colectivo y además tenemos el grupo de WhatsApp donde tenemos las emergencias. Y además pues para no perder ese rumbo del grupo que es de emergencias, tenemos otros chismes, bueno, de echar este no nos gustaría recibir una emergencia y yo no mande un meme.

SPK_2

Claro.

SPK_1

Tenemos grupos de ventas, grupos donde ellos se puedan conocer más y saber que no somos solamente pues números, ellos sepan que también son personas los que están ahí a través del grupo de WhatsApp.

SPK_2

Claro. Y a ti como lideresa te acompaña alguien más o solo tú te encargas, digamos del de esta dirección, compañeras que.

SPK_1

Me apoyan con una repartida menos y que les he dado esa confianza para seguir avanzando en caso de que yo haga falta o en caso de que yo no esté o esté lo que sea. Igual pues tenemos, hay otros cinco administradores de nombres que nos pueden apoyar en un repartidor menos.

SPK_2

Perfecto. ¿No, pues si tienen más o menos su estructura ya verdad?

SPK_1

Nos ha costado mucho.

SPK_2

Sí, sí me imagino. Cómo es el proceso, el organizar. No, dime, dime, dime.

SPK_1

El organizar a repartidores cuesta mucho.

SPK_2

¿Sí, me imagino, pues es que no se juntan en ningún lado, o sea, estás en el mundo virtual más o menos o porque consideras tú que cuesta mucho?

SPK_1

Sí, más que nada porque como todos están trabajando a sus tiempos, por ejemplo, no salen en la noche, otros en las mañanas, otros se quedan todo el día. Si es complicado hacer los que vengan a lugares o hay unos que vienen del estado de México para venir a trabajar aquí a la ciudad.

SPK_2

Es complicado, sí. ¿Y cómo se puede incorporar un repartidor o una repartidora a los colectivos?

SPK_1

Ahí en nuestra en Facebook tenemos el número de nuestro, bueno mi número fue como llegó la profesora Yousand, ahí tienen mi contacto donde me pueden mandar emergencias, algo bonito o que algo que hayan visto e igual pueden preguntar por el grupo de emergencias que se pueden agregar sin ningún costo, ningún problema. O sea, tratamos de siempre ser empáticos con todos.

SPK_2

¿Entonces no hay así un mecanismo formal de afiliación, digamos, no tienen que llenar un formulario?

SPK_1

Lo hemos pensado más que nada por seguridad de todos, en caso de un accidente, saber de cuáles son las placas donde vive algún contacto de emergencia, ese tipo de cosas, pero Google Forms nos está complicado mucho.

SPK_2

Sí, sí me imagino. ¿Este, existe algún tipo de contribución financiera para pertenecer al Colectivo?
¿Se cooperan con algo ustedes?

SPK_1

No, ninguna, todo es voluntario y todo es este, gratuito.

SPK_2

Pero si hacen cooperaciones voluntarias ustedes eventualmente para algo, no para nada.

SPK_1

Todo lo que llegamos a comprar o que por ejemplo, hay compañeros que quieran comprarse su chamarra de con el logo de neon repertor menor, pues ellos se lo mandan a hacer. No tenemos manera de hacerlo porque hemos tenido malas prácticas de otros compañeros cuando solicitan ese tipo de acciones. Por ejemplo, lo que hemos hecho con caso de que algún compañero tiene, este, una operación, se quede inválido, cualquier cosa es hacerle depósitos a su cuenta de algún familiar o del mismo, para darle la vaquita y no juntar nosotros, porque también encontramos algún problema.

SPK_2

Perfecto, muy bien. ¿Cuáles son tus funciones como lideresa de ni un repartidor, ni una repartidora menos?

SPK_1

Que no, es más que nada como al ser líder nos complica demasiado el estar trabajando, ir a reuniones, estar en este, mesas de trabajo, con aplicaciones, con gobierno. Hay veces que hasta yo quisiera que fueran compañeros, pero realmente no nos lo permiten. Tenemos compañero y yo. Hay muchas cosas que por ejemplo, hay compañeros que necesitamos también en caso de que ellos necesiten algo, también estar ella en presencia para poder darles apoyo.

SPK_2

¿Como que más no, pues tienen algo de actividades, verdad? ¿Muy.

SPK_1

Por qué no? Estamos en el rastro todavía de las reformas.

SPK_2

Sí.

SPK_1

¿Verdad? Alguna reforma al vapor, mal hecho, como en otros países.

SPK_2

Muy bien. Ni una repartidora menos. ¿Cuántos, cuántas repartidoras más o menos están involucradas?

SPK_1

Aproximadamente somos entre 100 mujeres.

SPK_2

¿100 mujeres?

SPK_1

Somos más como ermitañas.

SPK_2

Sí, no, pero 100 de todos modos son muchas. Este, sí. Muy bien. Y el resto de las repartidoras tienen alguna actividad o alguna tarea o ellas no, nada más ustedes que están, digamos, como en la dirección.

SPK_1

Sí, hay veces que, por ejemplo, hay entrevistas de repartidoras y hay momentos en los que me dicen no sabe usted, no Zweitausendein, por el momento necesitamos repartiduras que no seas tú. Y ahí es cuando ellas, las demás compañeras participan y llegan a estar, por ejemplo, y este, luego entrevistas sobre accidentes viales y mando a una que haya tenido un accidente vial, la haya sido acosada, sus mismas experiencias, no de mi voz, sino de ellas.

SPK_2

Muy bien. ¿Y cuáles serían las principales luchas que ustedes ya llevaron adelante o a cabo, paros, movilizaciones, o que otras muestras de, pues, de protestan han llevado a cabo?

SPK_1

Pues más que nada es más complicado, o sea, sí es complicado hacer reuniones o hacer participar a los repartidores. Con las mujeres es peor, porque son madres solteras, tienen otro trabajo, o están estudiando, o son como que están más ocupadas ellas que un hombre. Así es mucho más complicado. Pero sí hemos participado en movimientos como viernes de furia, que en su antes existencia en pandemia, pues muchas compañeras en esos pandemias sufrimos demasiados accidentes porque había muchas calles vacías, muchos carros, muchos automovilistas creían que como estaba vacío la calle, pues sí podían ir a 100 kph, fue muy peligroso. Y sí, muchos participamos en los viernes de Furia y también en paros, cuando solo del 2 % aquí en Ciudad de México que quieren aprobarlo, pues también participamos. Las cosas que creemos que son importantes y que nos pueden afectar es donde más participamos.

SPK_2

Muy bien. ¿Qué hace la organización en su día a día?

SPK_1

Repartir.

SPK_2

¿Repartir, verdad? Pues es su actividad.

SPK_1

Si es la actividad principal, sobrevivir.

SPK_2

Muy bien.

SPK_1

Es el salvajismo de las calles y cuando aparecen reuniones, pues estar en ellas, luego hay reuniones de emergencia y tenemos que estar en el momento para estar participando.

SPK_2

¿Las movilizaciones o protestas o manifestaciones que han hecho, han sido todas públicas o han tenido algunas, digamos en privado?

SPK_1

No, todas públicas.

SPK_2

Todas públicas. Muy bien. ¿Cuáles fueron las estrategias que ustedes usaron para conseguir para conseguir que se adhirieran los repartidores y repartidoras?

SPK_1

¿Pues una, el saber que los vamos a apoyar sin ningún problema, sin ningún costo, este, porque hay muchos grupos de repartidores que para ayudar te cobran, eso ya nos ayuda, no?

SPK_2

Sí, claro.

SPK_1

Y otra, como colectivo de unión repartidora, menos, es no juzgar, no criticar y sino apoyar y salir adelante. Es como que nuestro pequeño lema de si a mí ya me pasó, puedo dar el consejo de que lo puedes, de que no lo hagas, pero tampoco me siento tan responsable en caso de que una no quiera hacer caso.

SPK_2

Muy bien. ¿En su proceso de consolidación, cuáles consideras que son las principales dificultades que han tenido?

SPK_1

Una la es que las compañeras son muy ermitañas, son muy solitarias, es muy grado cuando las repartidoras reparten con otras yousand, con otra persona que no sea de mochila, como le decimos el koala tienda con su pareja y reparte con su mujer o viceversa, la cuenta de la mujer pero reparte con su hombre. Así es esa parte muchas compañeras han estado en grupos donde hay más compañeros y las terminan acosando y no queremos que pase lo mismo con nosotras, con las compañeras. Por eso en la administración hay más, hay mujeres y hay hombres en la cual pues tienen que estar conscientes que está bien y que está mal.

SPK_2

Muy bien.

SPK_1

Si es este, es eso y el tiempo, el tiempo de Yousand, ser mamá soltera, ser Madrid casa, estudiantes, eso es como que lo de las cosas más principales que nos afecta demasiado, el organizarnos entre compañeras.

SPK_2

Muy bien. ¿De las luchas que han emprendido ustedes hasta ahorita, cuáles han sido los principales objetivos?

SPK_1

Una con las mesas, bueno, no hemos tenido como tal movilizaciones en estos casos, porque tenemos meses de trabajo con las aplicaciones, ahí asisten también compañeras repartidoras y repartidores y ellos, bueno, más bien ellas y ellos piden que el cliente tenga que bajar al planta baja para recoger su pedido a la banqueta, no dar números telefónicos de los repartidores y repartidoras, datos importantes personales y protocolos de género. Y eso todas las aplicaciones lo han hecho. Afortunadamente nos escucharon e hicieron todo lo que es lo que se les ha solicitado. ¿En esa parte de seguridad, por ejemplo, a mí el que más me gusta es el protocolo de género de Uber, que no solamente te protege en caso de que tengas pedido, sino también si estás en otro trabajo, si tienes este, cómo se llama? Si llegas a tener violencia intrafamiliar, igual te apoya Uber. Creo que es el más completo y el más que le puede beneficiar a una mujer y en caso de alguna violencia. En didi y rapi es como que más sencillo, que es este en caso de que estés en la calle repartiendo o estés en pedido, como que lo más sencillo y ellos te apoyan con psicólogos o con abogados en caso de que quiera uno levantar.

SPK_2

Muy bien. ¿Sobre estos puntos o estos objetivos o reivindicaciones, ha habido diferentes opiniones o más o menos han estado de acuerdo en que eso es lo que buscan, lo que quieren?

SPK_1

Afortunadamente ellas fueron las que dieron esas ideas cuando se les solicitaban en esas reuniones. Si iban, yo les puedo decir a las aflicciones qué está pasando, pero es mejor que ellos lo sepan desde su voz.

SPK_2

Sí, claro.

SPK_1

De mí a lo mejor se van a cansar y van a decir es que tú nada más lo dices por ti, nada más por ti. O sea, no, que ellas mismas aplicaciones sepan que hay más mujeres detrás de mí, quienes están en el colectivo, quienes están saliendo a las calles y quienes estamos en riesgo. Y si ellas fueron las que fueron, a lo mejor hay unas que no podían ir, pero dijeron no, pues que haga protocolos de género, no que pase esto y así. Eso fue lo que lo que pasó con ellos. Por eso es de que no hemos tenido movilizaciones para estar cerrando rápido.

SPK_2

Muy bien, perfecto. Ah, perfecto. Sí, justo sobre eso era la siguiente pregunta de cómo actúan las

aplicaciones cuando ustedes se han movilizado. ¿Abren espacios de negociación o ignoran las luchas o cómo sientes tú que ha sido la dinámica?

SPK_1

Así que nosotros hemos tenido meses, pues ha pasado con pseudosindicatos que dicen ser repartidores, pero las aplicaciones pues te piden tienes que tener cuenta de esta aplicación o de las tres para estar en estas metas. Y a qué les tocó a ellos de yo me aviento con 20 personas, pero este que crees de tus 20 personas, nada más tres son conductoras y repartidoras, ni siquiera los líderes eran repartidores ni conductores. Por eso ellos no han tenido o no han tenido esa oportunidad de tener una mesa de trabajo con ellos. A comparación de nosotros también repartidor menos que los repartidores que han ido. Si lo son, son sus cuentas o tratan de ser lo más derechos que pueden. No se puede todo.

SPK_2

Sí, claro. Pero si los atienden cuando ha habido necesidad, si dialogan con ustedes.

SPK_1

Sí, sí, sí, sí. Se aguantan los gritos de los repartidores, los insultos, Yousand, si aguantan buena vara. ¿Sí, muy bien, pero así es, creo que es necesario que ellos mismos escuchen el enojo y el coraje que tienen los mismos repartidores cuando están, o sea, no es lo mismo estar en oficina que estar en la calle exponiéndote al 100 %, no?

SPK_2

¿Y dónde se reúnen?

SPK_1

Pues como no tienen oficinas como tal, por ejemplo Rafi, te citan en cualquier lado que ellos renten alguna, este, algún lugar. Y este, por ejemplo didi, pues es más o menos lo mismo, pero ellos tienen como que más oficinas para que los atiendan repartidores en caso de que les bloquen la cuenta o tengan problemas con su cuenta. Así ya en caso de estar mesas de trabajo, si no citan en otros lados porque no tienen lugar en específico que puedan tener esas reuniones.

SPK_2

Sí, sí, me imagino. Oye, y nunca he sentido que pretendan desmovilizarlos, apaciguarlos.

SPK_1

Al principio cuando yo entré, yo sabía que tenían meses de trabajo con Rafi, pero yo al verlos, pues decía no, pues es que no podemos hacer esto, no podemos hacer aquello, no podemos acá y así. Pero ÿ, cuando apareció Didi, si ellos realmente nos escucharon, lo primero que nos que la primera aplicación que dio protocolo de género fue Didi. Las demás, como vieron que se movió Didi, se iban los dos. El hacer la misma competencia entre ellos nos ha beneficiado, porque ellos dicen no, yo lo puedo hacer mejor porque yo soy Uber. No, no, pues yo lo puedo hacer mejor porque yo soy Rafi. Nos ha beneficiado. A pesar de darle los mismos consejos de no queremos subir, no lo necesitamos. Es más, ni siquiera los repartidores de Pixa ya lo están subiendo. Los de Dominos somos los únicos repartidores, perdón por la palabra, les decimos, somos los únicos pendejos repartidores que subimos a dejar pedidos en los edificios. Ni siquiera San Pablo que son de farmacias, ni nadie suben a edificios. Somos los únicos, los únicos que nos arriesgamos a que nos

aparezca un cliente desnudo o que nos quieran meter al.

SPK_2

Departamento, pues está peligroso.

SPK_1

Y así como mujer le puede tocar, le toca también un nombre. Sí, claro, Yousand, el perverso no tiene límite.

SPK_2

Sí, sí, sí, sin duda. Reciben ustedes apoyo de algún otro colectivo, sindicato o partido etc. Etc.

SPK_1

Partidos. ¿No somos políticos, pero somos partidistas y muchos desconocen que sean términos diferentes, porque unos hablan de política y ya te creen que eres este, ya estás con un partido, no? Claro, no somos políticos, pero partidistas. Tenemos alianzas con otros grupos de repartidores, al menos son cuatro grupos o tres, en la cual pues nos apoyamos en caso de accidentes, igual tenemos, trabajamos igual con Yousand, con nosotras y con las hace nosotras accionar y será somos con los que hemos trabajado anteriormente, trabajamos con Centro de Solidaridad, pero terminamos mal.

SPK_2

Muy bien. ¿Y cuál es el balance de los resultados hasta ahorita que tú haces, de las luchas que han emprendido? Consideras que se han obtenido resultados positivos a lo largo de este tiempo que han estado movilizándose o reuniéndose con las aplicaciones, etc.

SPK_1

Yo lo he visto muy positivo, porque cuando yo empecé a trabajar en Rapid, no había nada, no tenemos seguro, no tenemos protocolo, no había manera, había manera de que el cliente supiera nuestros datos personales, realmente no había nada que nos protegiera y tampoco pienso defenderlos porque solitos pueden, pero como alguien que ha visto durante siete años ver estas mejoras, obviamente voy a defender lo que yo he visto, no puedo defender algo que no. Sí, claro y, no puedo defender que estén haciendo mal el que nos hagan subir a edificios igual que el restaurante o los clientes humillen a los repartidores, eso no lo veo para nada bien y ellos no saben.

SPK_2

Sí, sí, no te escucho.

SPK_1

Pero si en esa parte, por ejemplo, lo de triangulan los números telefónicos de los clientes, a nosotros nos salen números de Querétaro o de Guadalajara para poder comunicar con los clientes, pero no sabemos realmente si es número de ellos e igual viceversa, ellos no nos pueden marcar como tal. Pues yo cuando, antes de que tuvieran estos, este sistema de triangular los números, a mí me mandaban mensajes por WhatsApp, a mí me mandaban mensajes por facebook, tuve que dar de baja mis redes sociales porque me estaban molestando los perversos de que te invito a un café, a ver qué pasa, es que me gustaste, es que tú me hiciste muy bonita y que no sé qué, como de señor, nada más le fui a dejar pedido. O sea, sí son cosas que dices, es algo muy mínimo. Ajá, es algo como que muy mínimo, pero es algo que nos incomoda demasiado como mujeres, porque yo no te permití

mandarme un mensaje para que me puedas ligar. ¿Así me pasó muchísimas veces y que afortunadamente cuando me di cuenta, una cliente quería vender una bici y me dijo oye, me marcas a ver que este, cómo vemos esto para que pueda vender mi bici que no se queda una bici de niño, no? Y ya no me pude comunicar con el cliente.

SPK_2

No había modo. Sí, sí. Muy bien.

SPK_1

Eso fue hace como cinco años, cuatro más o menos. Ya llevo rato.

SPK_2

¿No, pues ya tiene rato, verdad? Muy bien. ¿Viri, verdad? Sí, muy bien, Viri. ¿Oye, y ahí en Ciudad de México, Estado de México, hay otras organizaciones de repartidores? Este, aparte de ni un repartidor, muchísimos.

SPK_1

Hay más como que grupos de amistades que se hacen sus bases. No sé si en Zacatecas lo llegan a Sí, también basecitas. Y tienen su grupo de apoyo de caso de que ellos accidenten, en caso de que algún cliente les salga problemático, entre ellos apoyan, o sea, muchísimos, muchísimos. No tenemos un conteo porque son también muy ermitaños en esa parte. Sí, es mi base y nadie se mete.

SPK_2

Muy bien. ¿Entonces no tienen, digamos que mucho contacto, verdad Yousand?

SPK_1

No, no nos cuesta. Somos muy antisociales en esa parte.

SPK_2

Muy bien. ¿Y ellos también se han movilizado para con las aplicaciones o ustedes han sido los principales?

SPK_1

Somos como de los principales, pero igual las mismas aplicaciones hacen reuniones con los repartidores. Por ejemplo, luego en las aplicaciones les mandan el mensaje por WhatsApp o por este, por la misma aplicación diciéndole Oye, pues vamos a tener reunión en tal lado, tal hora. Es invitado, pero solamente los que llegan esos mensajes, no les llegan a más.

SPK_2

Ok, muy bien.

SPK_1

Ellos mismos hacen ese tipo de reuniones porque nosotros como repartidores también les pedimos eso. O sea, no tengas solamente reuniones con nosotros, también con los demás que están en la calle y que sienten que no están siendo escuchados. O sea, nosotros no representamos a todos los repartidores, pero si nos gustaría que los escucharan a ellos también. A lo mejor no tienen los mismos problemas que nosotros o no vemos los mismos problemas.

SPK_2

Muy bien.

SPK_1

Les ha funcionado mucho, dicen. ¿Cómo? ¿Dicen que les ha funcionado?

SPK_2

Sí, pues sí, quién sabe. Sí, pues sí, sí, está difícil saber. Muy bien. ¿Y cómo ves tú las posibilidades de seguir mejorando la organización entre ustedes?

SPK_1

Yo creo que espero que siga mejorando, o sea, no somos 100 % perfectos, ya somos la mitad, pero esperamos seguir mejorando como colectivo y que podamos ver a más compañeros, y, que necesiten ayuda. Todos merecemos llegar a casa, todos merecemos ser respetados con dignidad y no ser tratados mal. O sea, creo que es lo que más vemos por nosotros, como lo hemos trabajado con nuestros tres ejes de trabajo, que es el no la violencia, no la violencia, el respeto, derechos laborales y en la triple.

SPK_2

No, no te preocupes. ¿Y ustedes se articulan con líderes en otras ciudades o en otros países de movimientos de repartidores?

SPK_1

Cada, cada, más bien cada estado, cada país tiene su propio líder. Si ellos. Por ejemplo, tenemos uno en Argentina que se mueve demasiado, que no sé cómo le hace, porque es bombero voluntario y todavía trabaja de refuerzo y hace más cosas. No sé cómo se divide, pero es de admirar y hace que se muevan miles de repartidores. Son menos antipáticos que aquí en México y hace pues con ellos. No sé realmente cómo se organiza en caso de que sean otros en otros municipios, porque Argentina es enorme, no es como aplique como aquí en México, que estamos por estados. Tenemos en Puebla, Guadalajara, en Cancún, en Tanaro.

SPK_2

No, no te preocupes.

SPK_1

En Yucatán también, en Chiapas, seis más o menos. Los del sur son como que menos, menos zapatitos, más bien son más apáticos.

SPK_2

Sí, los del sur.

SPK_1

Y los del norte son como que más de a.

SPK_2

Ver, hijo de su más de más de bronca.

SPK_1

Sí, son más bruncudos, sí. Zweitausendein. También tenemos en San Luis Potosí que son como que más bruncudos, pero son relax. Aquí en Ciudad de México son como que los relax. Aquí de nosotros somos pacifistas, hasta que no se hagan enojar.

SPK_2

Muy bien, Viri. ¿Oye, y ustedes tienen relación también con algún sindicato? ¿Con los sindicatos de plano no se meten?

SPK_1

No nos metemos con su movimiento, porque a ellos tampoco no les gusta que seamos colectivo, ¿Ousand. Cada quien su movimiento, mientras no se metan con nuestro trabajo, nosotros no nos metemos con el suyo. En lo personal a mí no me gusta el sindicalismo y menos como lo hicieron ellos, aunque no estamos reconocidos laboralmente. ¿Y pues de dónde sacaron su sindicato, ¿Ousand? El mismo gobierno lo permitió.

SPK_2

Sí, muy bien.

SPK_1

Si el mismo gobierno lo hizo, no me espera nada de ellos. Claro.

SPK_2

¿Oye, y entonces ustedes no aspiran a eso, a convertirse en un sindicato, a cambiar las tendencias sindicales del país?

SPK_1

Por el momento más bien estamos en cuatro. Por el momento todavía no, a lo mejor y llegar en el momento en que nos digan si están obligados a tener 100, pero vemos que lo más factible es irnos a convertirnos en un nace.

SPK_2

¿Entonces el sindicato? No, no lo visualiza muy bien. ¿Existe algún grupo virtual de WhatsApp, Facebook, Telegram, donde ustedes intercambien temas relacionados con el trabajo cotidianamente?

SPK_1

Si, es nuestro modo de movernos nosotros como colectivo, es la manera de como nosotros como no tenemos un lugar fijo en caso de algún accidente, pues nos tenemos que mover por o más bien nos tenemos que enterar de las cosas por WhatsApp lo más rápido.

SPK_2

Muy bien. ¿Qué importancia tuvieron las redes sociales en las luchas que ustedes han realizado y en relación a la misma construcción de su organización?

SPK_1

Pues por ahí empezó todo, porque nos vamos a mover por esto y por los compañeros. Y además de que muchas, muchas empresas o muchas partes gubernamentales les pesa más que les muevas redes sociales, le cierran calles, es lo que más he visto yo. A pesar de que le cierres calles, le hagas acá, allá, estarle molestando, en redes sociales les molesta más, no sé por qué.

SPK_2

Así pues si les pega. ¿Cuál es la plataforma que más usan?

SPK_1

Plataformas que más usamos y de ahí, este Twitter. Muy bien.

SPK_2

¿Y ustedes como líderes, tienen un papel activo en redes sociales?

SPK_1

Como líderes sí, como administradores estamos más movidos en redes sociales. Nos enteramos por asaltos en redes sociales, nos enteramos de que, por ejemplo, el del 2 % nos enteramos por redes sociales. O sea, muchas cosas que nos hemos movido ha sido porque nos enteramos por redes sociales, Facebook, por Twitter. ¿Al verlo, al informarte, pues podemos informar más a compañeros en WhatsApp, pues ya nada más le decimos Oigan, saben qué? ¿Está pasando esto, qué onda? ¿Nos movemos o esperamos a que nos llegue el madrazo? Así compañeros dicen muchos. Sí, son como de Ah, yo no creo eso, hasta que ya sienten el fregadazo. ¿Y por ejemplo, con lo del 2, %, muchos no creían que iba a pasar lo del 2 %, porque se ve algo más muy irreal que te estén cobrando por estar usando la calle, no? Soy ciudadano, pago mis impuestos de aquí, de acá, de allá, y me vienen a cobrar más impuestos porque estoy usando las calles, porque crees que una moto, una bici gasta más la calle que un tráiler o un camión, la neta está normal. ¿Pero sí, hasta que vimos eso de que, bueno, más bien vieron eso de que estaba el 2 % ya ahí para para molestar, ya fue que dijeron saben qué? Necesitamos ampararnos porque ya se movilización, de que no se puede, ya no se puede.

SPK_2

Sí, sí. Y finalmente sí se detuvo.

SPK_1

Sí, se retuvo. De hecho, también, este, fue lo que les molestó a Sheinbaum cuando estuvo de jefa de gobierno, es que nosotros nos hayamos amparado con este, con todas las aplicaciones, bueno, cada quien con Yousand como lo pudo hacer, pero las aplicaciones y los repartidores nos apagamos para el 2. %.

SPK_2

Muy bien. Las redes sociales han sido también instrumento importante de la articulación entre la organización local y las nacionales o internacionales. ¿Por ejemplo, con este líder de Argentina, cómo se vincularon? ¿A través de qué?

SPK_1

Eso lo sé, es por redes sociales también por redes. Y dijo me gusta su movimiento, yo también quiero. Sí, yo no supe, más bien yo cuando llegué aquí al colectivo ya tenían esa esa relación entre Argentina y México.

SPK_2
Muy bien.

SPK_1
Así como tal. ¿Así como tal, que supiera cómo fue, no?

SPK_2
Y en los estados también es a través de redes sociales, ¿tú sabes?

SPK_1
Así es. Llegan, tenemos, hemos compartido el link de filtro de que llegan los repartidores o se comunican conmigo y dicen no soy de tal lado. ¿Y nosotros, así como de qué crees? ¿No tenemos grupo, no quieres ser líder? Y así como de bueno, muchas dicen no, me gusta mucho su movimiento, me gusta qué está pasando, saber que no soy el único con estos problemas, puedo ayudar y quiero ayudar porque ellos le benefician.

SPK_2
Claro.

SPK_1
Por ejemplo, nuestro grupo más fuerte aquí en México, aparte de Ciudad de México, es el de Querétaro. El de Querétaro. Si les dicen avientense del puente, van y se avientan. Sí, son muy activos y demasiados activos se han agarrado los delincuentes ellos mismos también los de San Luis Potosí, cuando asaltaron a unos repartidores, se fueron a la casa del delincuente a seguirlo, ande. Y por ahí están los vídeos, se lo agarraron entre varios, lo patearon, lo desnudaron, lo hicieron de todo. Pobrecito, hasta el medio. Lástima. Sí, sí, ya paren, ya está muerto, déjenlo.

SPK_2
Muy bien. No, pues sí son activos. ¿Oye, y en relación con la formación de líderes de sus movimientos, las redes sociales tienen algún impacto también? ¿Si se están formando como nuevos liderazgos?

SPK_1
Sí, nos ha costado mucho conocerlos en persona porque no, no hay recursos para visitarlos o saber cómo está pasando, pero hay reuniones por virtuales, pues ahí nos vemos las caras, pero no es lo mismo conocerte personas, a ver si estás, si estás alto, estás delgado, estás gordo, bueno, no gordo, este bueno, eres ancho, no sé, no sé cómo decirlo sin que se nos vea.

SPK_2
Nada más te preocupes, se dice como es y ya.

SPK_1
Sí, es que no tengo una mejor descripción, pero pues obviamente, este, pues yo sé que son buenas personas, porque si no, no fueron líderes. O sea, los mismos compañeros confían en ellos. ¿Si ellos confían en los mismos líderes de ahí, por qué yo no? Ellos se ganaron ese respeto de ellos. Yo como el líder arriba de ellos, el principal, no sé, es que no me gusta hacerlo. Pues yo a ellos, a todos mis

compañeros y a ellos y mis compañeros los veo por igual, o sea, no me voy yo más, más que ellos. No me veo menos que ellos, me veo y me siento igual que ellos. Por eso me siento muy extraña.

SPK_2

Sí, sí.

SPK_1

Pero sí, pues a mí me gusta confiar con las personas con las que he trabajado y las que son líderes. Hay que confiar plenamente en lo que hacen ellos, como piensan. Me agrada mucho eso.

SPK_2

Perfecto. ¿Qué otras formas de comunicación o interacción tienen con los repartidores y las repartidoras de la organización? Básicamente las redes sociales. ¿O de qué otra forma se interactúan y se comunican entre ustedes?

SPK_1

Principalmente por redes sociales, por WhatsApp. Y hay veces que, por ejemplo, luego en accidentes vamos y apoyamos a alguien y cuando menos vemos decimos ah, yo soy de Ñano por ti al menos. ¿Y sale de Ah, yo también, tú quién eres? Así como que luego nos topamos, o sea, es como que una situación complicada porque es un accidente, puede haber fallecido, puede haber un fallecido, puede haber un repartidor que esté mal, pero nos llegamos a conocer más de esta manera que queriéndonos reunir de alguna manera es más complicado.

SPK_2

Sí, claro, claro. ¿Cuáles son las principales dificultades que encuentras para comunicarse con las repartidoras y los repartidores.

SPK_1

En persona? Creo que cuando uno se comunica con ellos es como le dices a este está flojo el día, se están tardando de demasiado en este restaurante o cosas así como preguntas bien banales que dices tu conversación es como nos comunicamos entre otros repartidores, pero ya no nos volvemos a ver. No hay manera en cómo decirles ah, pues tengo un colectivo, tengo esto, porque no da la confianza de decirle tengo este colectivo o este, me llamo tal.

SPK_2

No se doña entonces la desconfianza y es un problema.

SPK_1

Sí, demasiado. Por eso es de que preferimos que ellos lleguen en redes sociales, que ellos tengan la confianza de querer entrar al colectivo y no decirles yo tengo un colectivo, toma, entra Zweitausendein, o sea, no.

SPK_2

Muy bien, perfecto. ¿Viri, cómo ha sido la relación con las empresas de plataforma? ¿Ha habido alguna negociación aparte de las que ya me comentabas? ¿O este, consideras que va lenta la negociación?

SPK_1

No sé qué, que tanto te lo deje a ti, pero tenemos con las aplicaciones un decálogo, son 10 puntos en la cual pues pedimos este y en la que ellos aceptaron están, porque ellos lo aceptaron, ellos aceptaron que nos dieran nims, eso tenemos que esperarnos a que se legisle para que nos puedan dar el dims y de los cinco, los cinco seguros que de los en caso de accidentes, consultas, operaciones, seguir juntando puntos para el no son puntos para nuestra jubilación y todo eso. Ellos lo aceptaron y quisieron, pero tenemos que esperar que se legisle. Tenemos otro punto de seguridad de hechos viales que ellos como aplicaciones nos dan un seguro privado, por ejemplo, Rapid tiene HDI, Didi tiene Sura y Uber tiene AXA. Ellos tienen un seguro que nos protege durante, tenemos el pedido y media hora después de haber finalizado el pedido yousand. Antes yo cuando entré a la aplicación no lo tenía, es algo que también no lo mencioné, pero es algo que pasó y antes nada más nos protegían desde que llegamos al restaurante hasta que finalizamos el pedido y ahora ya no, desde que tenemos el pedido hasta media hora después de haber finalizado el pedido. Una mejora muy buena. No pudimos hacer lo que fuera lo que estábamos conectados porque muchos, o sea, la empresa, más bien las empresas dijeron no se puede porque nos van a hacer mucho fraude a nosotros y a nosotros como empresas no nos conviene. Y pues tienen razón, porque yo lo he visto. Repartidores mañosos queriendo sacar el seguro de la aplicación porque ellos tienen la irresponsabilidad de no tener un seguro para su moto. ¿Llega a pasar este accidente, se conectaría nada más y decir Ah, qué crees? Me acabo de. Ya llevo rato conectado, pero me acabo de accidentar. Es lo que quieren evitar las aplicaciones. ¿Qué más? ¿El seguro, cómo se llama el de género? Creo que es el .4 y. Si quieres te enseñe el decálogo más fácil. Sí, de mala memoria.

SPK_2

No, no te preocupes.

SPK_1

Son las puntas que tenemos con ellos. Si nos costó mucho trabajo. Te lo voy a hacer sincera. Yo lloré porque cuando pasó el punto de hechos viales, todos se negaban. No, no puedo hacer esto, no puedo hacer aquello, no puedo hacer acá. O sea, tuve que llorar y decirle Sabe que si el caso de que a mí me pase algo, yo no voy a ver a mi hijo en esos. Entonces llevo cuatro años sin haber visto a mi hijo por amenazas de muerte de otros repartidores. Y en caso de que me pase algo en un accidente que le voy a dejar a mi hijo. ¿No? ¿O sea, ustedes qué van a hacer en caso de que le falte yo a mi hijo o ustedes? ¿Si fue el que creo que más me dolió fue decirles ustedes en algún momento han escuchado a las mamás, a las esposas, a los hermanos de un compañero que falleció en un accidente vial? Me dijeron no es lo que les hace falta escucharlos, porque nosotros escuchamos a las madres cuando le lloran a sus hijos de es que es mi sustento, era el que me ayudaba, era el que este, el que estaba conmigo y se preocupaba más por mí y ahora ya no está. Si ellos creo que se yo sí lloré porque yo lo he vivido con más compañeros o más bien con las familias de los compañeros que fallecen. O sea, escucharlos llorar, escuchar cómo hablaban de sus familiares, pues duele de mí. Yo no voy a tener quien hable de mí más que mis mismos compañeros o mi hijo. Si es este, si fue empezar ese día.

SPK_2

Claro. Y fue cuando les aprobaron el seguro.

SPK_1

Fue cuando nos mejoraron el seguro.

SPK_2

¿Ok, y que les cubre?

SPK_1

Nos cubren, pues este más bien creo que depende la aplicación, el seguro, porque unos nos cubren desde 20000 a 200000 y en caso de muerte accidental nos cubre. Y hay, por ejemplo, hay cirugías que cuestan más de lo que nos cubre la aplicación nos puede cubrir por una cierta parte. Ellos cuando nos pegan, Yousand, si necesitamos que nos cubran un poquito más.

SPK_2

Entonces cubre accidentes y vida, básicamente.

SPK_1

Así es. Lo que no nos cubren son los vehículos. Los gastos van por nuestro, nuestra cuenta.

SPK_2

¿Tienen que tener ustedes un seguro particular?

SPK_1

Sí. Y en bici, bueno, yo reporto en bici. No es muy complicado encontrar un seguro.

SPK_2

Que quieran cubrir una visa Zweitausendein es difícil. Muy bien. ¿Y los puntos del decálogo ya están aprobados entonces, viri?

SPK_1

Ya están acordados con ya están acordados, ellos ya lo siguen mejorando. También está el punto de no sería como privilegios o este una Zweitausendein, un apoyo de parte de las aplicaciones a los repartidores, porque, por ejemplo, Didi nos apoya con este, nos puede apoyar más bien con preparatoria, con la universidad, con talleres de inglés rápido, pues nos apoya con cursos de manejo en moto, cursos con Microsoft, Yousand, esta universidad dice preparatorias y hasta con hacernos más deudas con el de.

SPK_2

Muy bien. ¿Oye viri, la relación entre repartidores y empresas, en este caso de las que ustedes reparten, farmacias, restaurantes, cómo ha sido? ¿Cómo los tratan estos los empresarios?

SPK_1

Si te cuento, cuéntame Zweitausendein. Pues es depende, porque hay unos que como restaurantes nos tratan de la chingada, no hay manera de decirlo de la mejor manera. Por ejemplo, que tenemos una plaza que se llama Reforma 222 y en esa nos mandan nuestra zona delivery y en la que muchos se sienten contentos y yo en lo personal colectivamente lo vemos mal, porque te mandan a estar donde están los desechos, este, mandan las materias primas y quieren que nosotros como repartidores pasemos por ahí con todo y comida para poder subir o entrar a la plaza. Eso es indignante. Quien recoge comida donde está la basura, la basura. Y muchos se sienten bien porque sabes que ya tengo un lugar donde dejar mi moto y que no me la roban. Están robando las cosas por

dentro. Los guardias no se hacen responsables si te roban mochilas y te roban la moto o cualquier otra cosa, no se hacen responsables ellos. Es como el peor caso que hemos, que tenemos de alguna zona. Hay otras que te cobran porque eres repartidor, no te dejan estar en las banquetas a pesar de que no es ya no sea su terreno o su espacio, te corren, se ve como repartidor y dicen es una cucaracha o es este no nos, no les queremos aquí porque nos dan mal la imagen. Tienen vagabundos, tienen gente, los mismos vecinos van y tienen basura, pues van y le echan la culpa al repartidor, a la repartidora. O sea, nosotros tenemos, nos base en unas bancas de una colonia y tenemos que echarnos una bolsa de basura porque los vecinos agarran y todo lo que ven, todo lo que tienen en las manos lo tiran al piso. Y como nosotros estamos ahí, quienes le echen a culpas es a nosotros. Ya cuando vieron a la bolsita de basura, pues ya ven y le tiran ahí todo lo que las cajas de los perros, comida, su basura que tenían desde calles atrás porque no hay botes. Pero pues le echan la culpa al que no está haciendo nada.

SPK_2

Ay, no, qué terrible. ¿Entonces es peor la relación con los restaurantes, las empresas que con las apps, verdad? Que con las aplicaciones.

SPK_1

Si las aplicaciones, a pesar de que tengan un manejo de amigabilidad o cordial, de cordialidad, pues los mismos restaurantes les vale. La tenemos ahí. Por ejemplo, donde trabajo, donde es mi zona, hay un restaurante que dice nosotros no discriminamos por color, por este Yousand o religión, bla, bla, bla, bla, bla. Pero al lado donde recogemos nosotros los pedidos de reparto, van y dicen Repartidor, no te sientes en las bancas, no son para ti. Qué chingados.

SPK_2

Ay, no, qué terrible.

SPK_1

O sea, tienes aquí una cosa que dice no te discriminamos, pero vas y le dices al repartidor que no puedes usar las sillas. Es discriminar. No estamos ahí 20, media hora esperando que tú nos entregues un pedido y no nos dejes sentarnos en algún lado. Dime dónde no está lo de discriminar a los repartidores.

SPK_2

No, no, claro.

SPK_1

Fatal, muy mal.

SPK_2

Sí, fatal.

SPK_1

Hay otros que, por ejemplo, en pandemia hay muchas. No sé si allá en Zacatecas llegó a pasar, pero a nosotros no nos permiten entrar a las plazas por el simple hecho de que dábamos mal la imagen. Es que traes mochila y era repartidor y hubo compañeras que iban y querían hacer un pago en este Movistar o cosas así y no la dejaban entrar. Dice no, es que a mí no me consta que vayas por este,

vayas al Movistar o el Telcel Restaurante. O sea, no las dejaban entrar porque querían hacer un servicio. Y había un compañero, le pasó con su familia, fue acá a la plaza de reforma 222 y no lo dejaron entrar con su familia. Iba al cine con los con los boletos pagados y todo. Y este, porque llevaba la mochila completa, venía con sus hijos, su esposa y no me acuerdo quién es más. Creo que eran su hermano o algo así como voy a repartir cuando los tengo aquí. A mí no me consta. Como eres repartidor, ya te ubicamos. A mí no me consta que vayas al cine. Ya los boletos pagados ya no podían. No lo dejaron entrar. Se le trago amargo del simple hecho de ser repartido, ya, este, no te dejaban entrar a esa plaza, tenías que buscar otra plaza donde no te conocieran para que te pudieras meter.

SPK_2

Qué barbaridad.

SPK_1

Y eso fue en pandemia, donde se supone que ellos decían que nosotros éramos su héroes.

SPK_2

Sí, sí, sí. Ahora imagínate, ahora y ahora que ya.

SPK_1

No somos suceros, que evitamos que muchas familias perdieran nada más a más personas, pues sí, este, sí fue muy indignante. Y con experiencias de clientes, hay clientes, por ejemplo, ahorita te puedas de yupias, nos dicen no, pues es que como vienes mojado te subes siete piezas por las escaleras, no te metas por el elevador porque si no me lo mojas, me lo ensucias así. No, pues no quiere que suba por elevador, baje usted por ellos, baje mejor por el pedido. Aquí se lo dejo. Contratos muy indignantes de las mismas personas que creen que están bien. Se supone que nosotros en términos y condiciones no estamos obligados a subir a los edificios, pero si no subimos, nos tratan de basura, nos tratan como unos flojos, huevones, este, que no queremos nosotros hacer nuestro trabajo. Nuestro trabajo es solamente llegar al domicilio, entregar el pedido e irnos nosotros. No es nuestra obligación subir a edificios a dejar el pedido a la puerta de la casa. Pero como vieron el comercial, le di de ah, pues subió al edificio, pues yo puedo pedir que se suba. ¿Un simple comercial que se puede hacer de todo, no?

SPK_2

Sí, claro. Ay no, qué barbaridad. Oye Viri, la relación, dime dónde.

SPK_1

Bueno, y en esa parte está la parte buena, porque tampoco me gustaría hablar puro malo. Sí, sí, pues hay restaurantes que nos regalan agua, nos permiten entrar al baño, porque no todos nos lo dejan.

SPK_2

Sí, sí, o sea, nos ven y.

SPK_1

Dicen Ah, pues este, necesito, te veo muy cansado, siéntate. O sea, nos tratan muy bonito, hasta nos invitan a un taco, porque nos ven cansados, nos ven que estamos trabajando. A mí no me ha tocado, pero si he visto compañeros que dicen si van a venir a este lugar, a este local, por pedido les regalan

agua, 1 taco.

SPK_2

Ay, qué padre.

SPK_1

No me acuerdo cuáles son, pero sí.

SPK_2

Son como muy contados, son los menos. Sí, sí.

SPK_1

Zweitausendein, sentir algo que te trata bonito se siente extraño.

SPK_2

¿Sí, pero pues más bien debería ser regla, no? Que te trataron así.

SPK_1

Así es, sí. ¿Hasta hace unos meses Uber mandó un mensaje de Oigan, saben qué? Repartidores, estas tiendas, si les pides agua, te la van a dar, puedes entrar al baño. Y eran contados los restaurantes, dijéramos, ahora tienen como 10 páginas, 20 páginas de este, de negocios con el repartidor, pues no, eran como dos páginas. ¿Me gusta tu idea, pero nos hace falta más conciencia de que somos humanos, que no en todos lados podemos ir al baño como mujer, nuestro amo y es incómodo tener la toalla puesta o el tampón puesto para todo el día porque no tenemos lugar donde ir al baño y que encontremos algún restaurante que sea amigable, pues si nos cuesta trabajo asimilar esa parte, no?

SPK_2

Terrible. Muy bien. Viri. ¿Y la relación con los gobiernos cómo ha sido? ¿Los han apoyado? ¿Al contrario? ¿Cómo lo juzgarías tú?

SPK_1

Pues ha sido malo, bueno, en mi experiencia lo he visto malo. Una, cuando pasó lo de las zonas delivery que van a hacer aquí, en este que hicieron aquí en ciudad de México, no nos aceptaron, hicieron el favoritismo de aceptar a los repartidores que les iban a decir que sí a todo. Yo paso por esto y mi solución para esto es esto o hablarles con las ganas que se merecen que ellos no, ellos necesitan, porque estarles aplaudiendo el gobierno para todos no está bien, porque no sabemos que hay cosas que están más mal que bien. ¿En estos meses no nos aceptaron y cuando quisieron regular las aplicaciones, que fue hace dos años, simplemente nos dijo María Luis, alcalde de este Saben qué? Vamos a regular las aplicaciones, tienen tres meses de aquí era junio, junio cuando nos dijeron y sale hasta septiembre. Tienen para darnos una propuesta para que podamos mandarlos y regularlos.

SPK_2

Yousand.

SPK_1

Estuvo muy mal porque ni siquiera la ley Rider de España se tardó tres meses, se hicieron creo que cinco años. Lo hicieron mal porque escucharon a lo que quisieron e hicieron lo que quisieron. No pasó como aquí en México con el decálogo. Estamos sentados repartidores y aplicaciones y que quisiera ver cuál es el beneficio de todos y no solamente del gobierno. Es lo que quieren aplicar aquí, pero no se ha podido.

SPK_2

¿Y en esa ocasión ustedes si mandaron propuesta?

SPK_1

Si mandamos una este era un de hecho de ahí salió el decálogo. ¿Una este no fue una iniciativa, fue una este, cómo le habíamos puesto de nombre? Ahí se me olvidó, pero sí mandamos a un articulado de este reparto. Si se lo mandamos y nos apoyó un gran abogado de laboral, que de hecho no tenía esperanzas con nosotros. Al final sigue.

SPK_2

Muy bien. Entonces si mandaron, si mandaron propuesta de.

SPK_1

Articulado, si hubo otros, los pseudos sindicatos mandaron un manifiesto, por ejemplo, ellos pedían que la aplicación nos pagara los vehículos, teléfonos, tiempo, aire o el crédito, que más que nos pagaran por pedido, hora y distancia. ¿Pues si se supone que somos trabajadores que sacamos nuestras propias cosas, pues es imposible que la misma aplicación no lo dé, no? Piden otra gasolina y así podemos como los mismos repartidores no lo vimos bien, de qué te sirve decir que trabajas con independiente si vas a terminar pidiéndoles prácticamente las colas de la virgen a la aplicación. La cosa es que se quede, no que se vayan.

SPK_2

Sí, sí.

SPK_1

Y además la manera de que ellos quieren regularlo es que las aplicaciones, las aplicaciones se vayan de México, se regulen y después regresen. ¿Siempre regresan después de ser regulados no?

SPK_2

Sí, sí.

SPK_1

¿Y además de que se va a hacer con los mismos repartidores que trabajan todos los días con las aplicaciones y que somos más de 25 millones no?

SPK_2

Muy bien. ¿Entonces la actuación del gobierno federal pues no ha sido como que la mejor o cómo la evalúas tú?

SPK_1

No, para nada lo mejor. No, para nada. Bueno, no personal nada. Y colectivamente pues también los

misimos compañeros no lo vieron bien saber que nos iban a regular al vapor, no estaban viendo también nuestros beneficios, eran más obligaciones que beneficios, no nos agradó. Y este pues también hemos tenido reuniones con parte del gobierno de Secretaría de Seguridad ciudadana y con tránsito y pues a ellos les vale que no, que nos pase, siempre nos van a preparar como ciclistas y motociclistas.

SPK_2

Entonces los gobiernos no han hecho digamos que ninguna medida en favor de ustedes.

SPK_1

No, ninguna. De hecho hasta hicieron una licencia especial para los motociclistas, porque los motociclistas mueren más, pero no dicen que los que nos matan son los automovilistas. Hay cursos de manejo, más bien el curso de para sacar la licencia en Ciudad de México para motociclista tienes que hacer este, tu examen teórico y práctico. ¿Si repruebas uno de esos dos ¿tú no tienes licencia, solamente pagan y ya tienen licencia, es más, tienen una en pandemia habían sacado Zamora, la secretaria de movilidad, este, un examen de manejo, más bien examen de este práctico teórico por aplicación para sacar la licencia Zweitausendein y todavía le preguntan quieres hacer el examen? ¿Sí o no? Son los que más matan, son los que más accidentes tienen, son los que más han atropellado a personas en patrones, ciclistas y motociclistas y todavía tienes el escalo de preguntarle si quieren o no quieren. Así es como la parte indignante de esta parte del gobierno, no vemos una buena solución y que crean que las víctimas son las que somos vulnerables por el simple hecho de ser ciclista. Yo casi no es un accidente y es más lo han hecho de broma en TikTok y en redes sociales dicen atropellaron a un ciclista o choque de entre dos carros, de seguro fue el ciclista que pasó por ahí, porque creen que el chiste es tan malo. Te hace reír.

SPK_2

Si totalmente.

SPK_1

¿Uno dice pues es que es broma no? Pero realmente si le echan a la culpa al ciclista y el motociclista cuando pasan estos accidentes y este si lo vemos mal, porque así como necesitamos burles de examen de manejo práctico histórico de motociclistas, también lo necesitamos cuando está automovilista, porque son autobaños pues no, este, no hacen, tienen más caso omiso a los, a las reglas. Muchos desconocen que hay un reglamento de tránsito porque no hay alguien que les diga que está bien y que está mal. Muy bien. Las multas son muy baratísimas.

SPK_2

Baratísimas, sí.

SPK_1

Y es más, yo me enojo nomás de decirlo y de escucharlo. Luego las multas las tienes al 90 % de descuento los primeros 15 días.

SPK_2

¿Al 90?

SPK_1

Al 90. Creo que le están al 80 % no pagas nada.

SPK_2

Nada.

SPK_1

Por eso les vale, por eso les vale. Sí, sí, imagínate una multa de \$2000.

SPK_2

Ya pagas 200, pagas 200. Uy no, baratísimas. Muy bien viri. ¿Oye, y con universidades han tenido contacto? Ay, perdón, perdón, te interrumpí, perdón.

SPK_1

Nada más digo, por eso me enojo.

SPK_2

Si no, pues es que sí hay razones más que suficientes para enojarse y.

SPK_1

Más como he visto a más compañeros que han muerto, a lo mejor yo no los conocí, Zweitausendein, o pues a lo mejor me va a tocar a mí o le va a tocar a uno que conozca, me va a doler.

SPK_2

No, pues no, ojalá no, ojalá no.

SPK_1

¿Y luego que te revictimicen y te digan falta culpa por andar en bici.

SPK_2

Nada más eso faltaría, verdad?

SPK_1

Me enojé.

SPK_2

¿No, si enojate porque eso es lo que mueve la acción, no?

SPK_1

Así es, es lo que dicen.

SPK_2

¿Muy bien, Viri, con universidades han tenido alguna relación para algo?

SPK_1

Sí, hemos estado con el Tec de Monterrey de aquí de Ciudad de México, con nosotras. ¿Luego tenemos, ellos tienen clases con, cómo se llama? Algo social y nos exponen entre cero desabasto, repartidores, médicos en formación y trabajadoras del hogar, dando experiencia de las o dar datos

de lo que pasa con cada trabajo.

SPK_2

¿Son como talleres o qué vendría siendo?

SPK_1

No sé cómo describirlo muy bien, pero les dan una clase en la que nosotros damos esos datos y ellos tienen que dar información de sensibilidad para las demás personas. ¿Por ejemplo, a nosotros ya nos han hecho cuentos, videos, audios, más bueno, podcast de repartidores de que mismas, por ejemplo, nos agarran y dicen oye, este, Viris, quiero conocer a un repartidor en el que haya tenido un accidente, conseguimos un repartidor que quiera hablarle y de contar su experiencia y ya ellos más o menos tienen una idea de cómo hacer el podcast o cómo hacer este, el cuento, no? Pero son como ideas de ellos mismos.

SPK_2

¿Muy bien, con el Tec de Monterrey es con el que han trabajado entonces?

SPK_1

Sí, con los que hemos trabajado también trabajamos un tiempo con el Colmex sobre cuando hicieron su investigación del reparto, creo que les dieron sus créditos al pseudo colectivo. Al pseudo sindicato.

SPK_2

Al pseudo sindicato, muy bien. Sí, sí. No, pues sí, te entiendo muy bien. ¿Viri, tu opinión sobre la narrativa de las empresas o las plataformas de considerar a los trabajadores como socios o como autónomos?

SPK_1

Pues una, no lo veo mal, porque realmente desde un principio nos dicen tú tienes que traer tu vehículo, tú tienes que traer tu teléfono, tus cosas y todo eso, tú tienes tu tiempo ahí. Yo como un trabajo formal, pues yo no lo veía mal. ¿Como yo venía, yo venía de un restaurante donde tenía horario y todo, yo no, este, no tengo quien me mande, no tengo quien me diga que hacer, cómo hacerlo, ni nada, no? Pero hay partes que en las que te dicen la misma aplicación de Ah, recuerda que tienes que tratar bien al cliente, recuerda que tienes que pedirle código al cliente, tienes que subir al domicilio, al departamento porque el cliente lo pide. Son cosas, dices soy muy autónomo, pero me mandas a hacer estas cosas. Como que se contradicen solitos.

SPK_2

Sí, exactamente. ¿Y las repartidoras y repartidores, cómo se conciben a sí mismos? ¿Como socios, [sos/eos] o como trabajadores o como cómo sientes tú que se perciben?

SPK_1

¿Muy depende de quién se lo preguntes, porque hay muchos que se lo toman como trabajadores y otros como autónomos o socios, pero yo les socio no lo veo bien, porque les digo a poco reciben dinero de la aplicación que no está trabajando? ¿De lo que gana la aplicación ustedes reciben dinero? No, no recibo. Entonces no es socio.

SPK_2

Exacto.

SPK_1

De otra manera, pero como tal no son.

SPK_2

Sí, pues sí. Muy bien.

SPK_1

De las acciones de la aplicación.

SPK_2

Sí, sí, claro. ¿Oye, Viri, tienen algún vínculo con algún partido? ¿Me decías que no, verdad?

SPK_1

No tenemos, hemos tenido reuniones compartidos. Sí, porque como no somos partidarios de alguien, pues si luego nos sale, no, pues este, ya nos tocó con uno azul, este es un azul verde agua que nos dijo nos gusta lo del reparto, que no queremos que lo regulen más, que bla, bla, bla. ¿Y a través del que se quería ser presidente, su asesor nos dijo Cuántos repartidores nos pueden conseguir? ¿Para qué es esta reunión penal? ¿Cómo nos van a apoyar? ¿O quieren gente?

SPK_2

Sí, sí, sí. ¿Con cuáles partidos se han reunido?

SPK_1

Nos hemos reunido con la mayoría, menos con este [sos/eos] con Morena porque no.

SPK_2

Nos quiere, pero con la mayoría si se han reunido.

SPK_1

Y tenemos muy buena relación con este, con la senadora Patricia Mercado, a pesar de que tengamos buena relación con ella, no nos ha pedido pues vénganse acá, este, a un meeting con nosotros o cosas así. ¿Necesitamos gente que nos pegan, nunca nos ha pedido eso la senadora?

SPK_2

Afortunadamente sí, es muy buena persona. Yo también he tenido entrevistas con ella. ¿Con ella y si es decente, verdad?

SPK_1

¿Más decente que los demás?

SPK_2

Sí, sí, claro. Muy bien. ¿Viri, y tú cómo te consideras, de izquierda o de derecha?

SPK_1

De ninguna, tampoco soy partidaria de nadie.

SPK_2

¿No, tú eres este, libre pensadora.

SPK_1

Sobre el gobierno, las policías y este, los partidos? No creo nada. Muy bien.

SPK_2

¿Este, tú crees que formar parte del estado podría funcionar para regular las plataformas si tú formarás, este, tuvieras algún cargo o algo?

SPK_1

De hecho si me lo han pedido, pero no quiero.

SPK_2

¿No quieres? ¿Pero Yousand, crees que funcionaría?

SPK_1

No sé, es que hay compañeros que se me han dicho no entra, que no sé qué, pero pues los que están por fuera y los que digan que cosas de más, pues creo que por mi salud mental no lo haría. O sea, porque muchos como líder de colectivo, pues dicen no, tú ya sabemos que nos estás utilizando. No, en realidad que dicen entrarle porque tú conoces que es el reparto y todo, pero por salud mental no lo haría.

SPK_2

No lo harías, muy bien. ¿Pero si entrara otra persona o no sé, una de tus colegas, crees que habría alguna, un beneficio o sería lo mismo?

SPK_1

No sé, también porque como es su cabeza, su mente, pues no sé qué piense. Sí, pues sí, nos traiciona.

SPK_2

Ahí quién sabe, no hay garantías. Muy bien. ¿Oye, Viri, y tú te consideras que estás a favor o en contra de la privatización de los servicios públicos? Por ejemplo, en la ciudad de México, no sé si la basura y eso esté privatizado o el municipio se encarga la ciudad. Sí, se me olvida cómo está dividido en la ciudad de México, como acaso en municipios.

SPK_1

Sí, más o menos cada gobernador, como sería cada alcalde se encarga de su alcaldía.

SPK_2

Muy bien. ¿Y qué impresión te da, tío? ¿Se hacías en buena chamba siendo de la alcaldía o sería mejor Yousand privatizar?

SPK_1

¿Pues no veo que hagan buena chamba, porque veo las calles de una colonia y el camión parece que voy a la luna, voy a otra colonia y hay una calle bien arreglada y la de al lado no, o sea, por una colonia arreglan una calle y las demás así las dejan porque ya le movieron a una calle, no?

SPK_2

Sí, sí, claro. ¿Y el agua también la administra las alcaldías ahí?

SPK_1

Eso sí no sabría decirte bien. Creo que si este, cada alcaldía tiene su pozo, sus pozos más bien.

SPK_2

Ok, muy bien.

SPK_1

Sí, de hecho apenas pasó desde que se les contaminó un pozo acá en ciudad de México, en la alcaldía Benito Juárez y por poco llega a mi casa.

SPK_2

Ay Dios, qué bueno que no, no.

SPK_1

Sé qué pasó, pero les cayó como grasa, aceite, no sé y, que se les cayó ahí se contaminaron varias casas, bueno, varios, varios pozos, ya de ahí las coladeras, bueno, más de chino, las plumerías, un desastre enorme.

SPK_2

No, pues sí, totalmente. Muy bien. ¿Por último, Virim, crees que los repartidores de plataformas podrían tener algún rol en la política del país? Podrían, pues no sé, lo que te comentaba, formar parte del gobierno o no sé, en caso de que se regulara, tener una participación muy activa o tener, no sé, este, una asociación, un colectivo muy fuerte que tenga influencia en las decisiones del gobierno. ¿Crees que eso sería bueno?

SPK_1

Puede pasar, puede pasar.

SPK_2

¿Cómo crees que pudiera funcionar o no pudiera funcionar de plano?

SPK_1

Es que sería muy depende del grupo. ¿Por ejemplo, si llega a ser uno de los pseudos sindicatos, que, si empezaron mal, haciendo mal su sindicato, qué más podrían hacer mal? Creo que pudieron, lo mejor que pudieron haber hecho esos sindicatos, haber empezado a que tuviéramos una relación de laboral, no se encuentra si lo hubieran hecho bien, no esperar a que colarse de transportistas de un hospital o del mismo gobierno. Pero sí, no sabría decirte a ciencia cierta que si sería buena o mala.

SPK_2

Idea, pero quién sabe, verdad?

SPK_1

No me gustaría hablar de algo que no sé.

SPK_2

Sí, pues sí. Muy bien, Viri, pues te agradezco muchísimo tu tiempo, nos has dado una información muy valiosa. No, no, no te preocupes, al contrario, este, nos regalaste un rato de tu tiempo y pues eso se agradece infinitamente. No, no te enfades, para la próxima. Muy bien.

SPK_1

No lo puedo defender. Si quisieran aplaudir, pues ahí tienen más grupos que les pueden aplaudir todo que esté bien.

SPK_2

Sí, claro. No, si te entiendo. No, te digo, nuestro trabajo es académico, o sea, nosotros solamente pues tratamos de contribuir a su causa desde la academia.

SPK_1

La verdad, muchísimas gracias.

SPK_2

Sí, sí, me lo puedes mandar al WhatsApp, te lo agradecería muchísimo, ÿ.

SPK_1

Claro. Igual no sé si quieran hablar con mis compañeros.

SPK_2

Sí, déjame ver con la profesora, porque ella es como la coordinadora del proyecto, entonces a ver ella que dice. Si no, no, no, no, en caso de que sí, este, muy probablemente les demos más lata, pero muchas gracias.

SPK_1

Nos encanta lo mucho con los académicos.

SPK_2

Sí, con los periodistas y he visto que son muy activos ustedes. Muy, muy activos. ¿Sí, verdad? Si no, la verdad, qué bueno, qué bueno que si tienen participación, pues fíjate, eso, eso es participación política, ser precisamente tan activos. Están pues teniendo influencia en la discusión pública y en lo que se decida en cuanto a ustedes. Muy bien, pues te agradezco mucho, Biry, que pases buenas noches y pues ahí nos estamos en contacto.

SPK_1

Muchísimas gracias a ustedes por tomarnos en cuenta.

SPK_2

Hasta luego. Bye.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adame, V., Tuesta, D. (2017). El laberinto de la economía informal: estrategias de medición e impactos.
- Alba-Vega, C., & Aparicio López, R. (2024). Trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres en plataformas digitales en la Ciudad de México. *Revista Brasileira de Sociologia - RBS*, 11(29), 93–123. <https://doi.org/10.20336/rbs.963>
- Alba-Vega, C., Bensusán, G., & Vega, G. (2021). El trabajo del futuro con derechos laborales: Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de trabajadores de plataformas digitales.
- Alianza In México. (2024). Empresas de tecnología anuncian la creación de Alianza In México, iniciativa que busca impulsar la innovación y el desarrollo económico del país. <https://docs.google.com/document/d/1JLvRIDARVMP91AY7pPVVBXgHNmQ0wS2rPFE9p-QVHRk/edit?pli=1&tab=t.0>
- Antunes, R. (2020). *Uberizacao, trabalho digital e indústria 4.0* (1st ed.). Boitempo.
- Barbosa, A. de F. (2011). O conceito de trabalho informal, sua evolução histórica e o potencial analítico atual: para não jogar a criança fora junto com a água do banho. En *Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho* PP - João Pessoa. Editora Universitária.
- Batalla, O. (2023). *Me reporto en línea: redes socio digitales e inseguridad en el trabajo de plataformas de transporte en Puebla*, México. 1.
- Bensusán, G. (2020). *Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México*. www.cepal.org/apps
- Bensusán, G., & Flórez, N. (2020). *Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México*. www.cepal.org/apps
- Buendía & Márquez. (2023). *Estudio de opinión sobre plataformas digitales en México*. https://buendiaymarquez.org/2408_plataformas_digitales/
- Buendía & Márquez. (2024). *Plataformas digitales en México*. https://buendiaymarquez.org/2408_plataformas_digitales/
- Calderón, C. (2023, agosto 1). Ventas de restaurantes por apps de delivery crecen 300% tras pandemia de COVID. *El financiero*.
- Da Silva, F., & Núñez, G. (2021). La era de las plataformas digitales y el desarrollo de los mercados de datos en un contexto de libre competencia. www.cepal.org/apps
- Dávila Soto, J. (2022). Seguridad Social de los trabajadores de plataformas digitales en México. *IUS ET SCIENTIA*, 8. <https://doi.org/10.12795/IETSCIENTIA>

- De la Rosa Zapata, R. (2023). Expresiones, conflicto y organización virtual de conductores de plataformas. Estrategias de recopilación de datos en Ciudad de México durante la declaratoria de aislamiento por COVID-19. *Revista Latinoamericana de Antropología del trabajo*. <https://orcid.org/0000-0002-3031-9149>
- Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2024). Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Plataformas Digitales. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5746132&fecha=24/12/2024#gsc.tab=0
- Domínguez Morales, A. (2019). Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 29, 63–85. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2019.29.13900>
- El País. (30 de octubre de 2024). Plataformas digitales generan ganancias a 2.5 millones de personas en México. <https://elpais.com/mexico/branded/2024-10-30/plataformas-digitales-generan-ganancias-a-25-millones-de-personas-en-mexico.html>
- Espinosa, E. (21 de agosto de 2024). Más mexicanos piensan en ser repartidores en busca de un ingreso extra. *Excélsior*. <https://www.excelsior.com.mx/nacional/mexicanos-piensan-ser-repartidores-ingreso-extra/1669469>
- Fajnzylber, P., Perry, G. E., Maloney, W. F., Arias, O., Mason, A., & Saavedra-Chanduvi, J. (2008). Informalidad: Escape y Exclusion. The World Bank. <https://doi.org/doi:10.1596/978-9-5883-0721-3>
- Filgueiras, V. (2021). “É tudo novo”, de novo: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital (1a ed.). Boitempo.
- Grupo Alianza In. (2024, febrero). Empresas de tecnología anuncian la creación de Alianza In México, iniciativa que busca impulsar la innovación y el desarrollo económico del país. <https://alianzainmexico.mx/>
- Haidar, J. (2024). La dimensión olvidada en los estudios del trabajo sobre plataformas: la subjetividad de quienes trabajan. *Estudios Sociológicos*, 42. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2336>
- Heatley, A., Vázquez, D., Centeno. Laura Arely, Fernández del Castillo, L., Rodríguez, A., Rodríguez, A., & Jaramillo-Molina, M. (2022). Este futuro no aplica. www.oxfam_mexico.org
- Hernández, N y Rocha, E. (04 de octubre de 2024). Apoya 63% de repartidores y conductores de apps esquema actual: Buendía& Márquez. *Milenio*. <https://www.milenio.com/negocios/apoya-63-repartidores-conductores-apps-esquema-actual>
- Hidalgo-Cordero, K., & Salazar, C. (2020). Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina. www.ecuador.fes.de

- INEGI. (2022). Medición de la economía informal (MEI).
- Juárez, B. (9 de noviembre de 2024). “No queremos jefes”, reforma de apps choca con flexibilidad de repartidores; dicen no a la subordinación. Sin Embargo. <https://www.sinembargo.mx/4572960/reforma-de-apps-choca-con-flexibilidad-de-repartidores-dicen-no-a-la-subordinacion/>
- Laís, A. (2021). Políticas para enfrentar los desafíos de las antiguas y nuevas formas de informalidad. www.cepal.org/apps
- Lima, J. C., & Bridi, M. A. (2019). Digital work and employment: The labour reform and the deepening of precariousness. *Caderno CRH*, 32(86), 325–342. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30561>
- Maldonado, O., María, C., Artavia, L., Máximo, J., Jaramillo-Molina, E., Morales, K., Sofía, M., Negri, D., Grohmann, R., Dinegro Martínez, A., Salazar, C., Kruskaya, D., Cordero, H., Kruskaya, E. :, & Daza, C. S. (2022). Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina. www.ecuador.fes.de
- Mares, T. (28 de octubre de 2024). Repartidores proponen esquema dual en contrarreforma: elegir entre seguridad social o derecho a laborar en múltiples plataformas. Yahoo News. <https://es-us.noticias.yahoo.com/repartidores-proponen-esquema-dual-contrarreforma-000010351.html>
- Mendoza Sánchez, C., & Sahagún Padilla, M. A. (2024). Prácticas de cuidado y resistencia en trabajadores de plataformas de reparto. *Revista Científica del Amazonas*, 7(13), 42–55. <https://doi.org/10.34069/ra/2024.13.05>
- Minero García, E. (2022). En tu pedido va mi vida. Trabajo, salud y subjetividad de los repartidores de plataformas. *Salud Problema*, 31.
- Neffa, J. C. (2017). Informalidad, empleo no registrado y empleo precario. En Monereo Pérez, J.L.; Perán Quesada, S. (directores) *Derecho Social y Trabajo Informal. Implicaciones laborales, económicas y de Seguridad Social del fenómeno del trabajo informal y de la economía sumergida*, Comares
- Noguez, R. (2021, enero 4). Se multiplican repartidores de Rappi, Didi y Uber por pandemia. Forbes.
- OIT. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.
- OIT. (2021). Perspectivas sociales y del empleo en México. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo.
- OIT. (2022). E-formalización en América Latina: acelerando en una región llena de brechas. www.iffro.org

- Ortega Erreguerena, J. (2023). Repartidores de aplicación en México: entre el individualismo imaginado de las plataformas y las resistencias comunitarias de los trabajadores. *Espiral estudios sobre Estado y sociedad*, 30(88).
<https://doi.org/10.32870/eees.v30i88.7319>
- Presidencia de la república. (2024). Presidenta Claudia Sheinbaum firma iniciativa de reforma para asegurar derechos a trabajadores de plataformas digitales.
<https://www.gob.mx/presidencia/prensa/presidenta-claudia-sheinbaum-firma-iniciativa-de-reforma-para-asegurar-derechos-a-trabajadores-de-plataformas-digitales?idiom=es>
- Quadrant Strategies. (2021). Encuesta Nacional de Conductores y Repartidores de Aplicaciones en México (2021).
- Ramírez Bustamante, N., Parra-Rosas, Celis, A., Rodríguez Morales, A., Salazar, M. C., & Sánchez Gómez, J. S. (2021). ¿Son trabajadores o contratistas independientes? Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas. *Borradores de trabajo y derecho*. Universidad de los Andes. <https://unsplash.com/photos/4w3UZBFDacI>
- Ramírez López, B. P. (2019). El binomio formalidad/informalidad en el mercado de trabajo mexicano. *Equidad y Desarrollo*, 1(33), 89–103.
<https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.5>
- Rodríguez Fernández, M. L. (2020). Protección social para los trabajadores de la economía de plataforma: propuestas para aliviar su vulnerabilidad. 57.
- Salmerón, Y. (2022, diciembre). Los esquemas de economía colaborativa de plataformas digitales. *Futuro del derecho laboral en México*. *Reforma Siglo XXI*, 29.
- Salvador, A. (21 de agosto de 2024). ¿Flexibilidad o prestaciones laborales? El dilema de trabajar en las plataformas digitales. *El Economista*.
<https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Flexibilidad-o-prestaciones-laborales-El-dilema-de-trabajar-en-las-plataformas-digitales-20240820-0150.html>
- Sánchez, J. (2022, octubre 6). Uber Eats alista su expansión para 2023 dentro de México. SWI swissinfo.ch - unidad empresarial de la sociedad suiza de radio y televisión SRG SSR.
- Senado de la República. (2020). Proyecto de decreto que reforma y adiciona diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en materia de regulación por medio de geolocalización de trabajadores digitales. Recuperado de <https://www.senado.gob.mx/65/intervenciones/1262/24264>
- Senado de la República. (2021). Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona al capítulo XI bis “Trabajadores de las plataformas digitales” a la Ley Federal del Trabajo. Recuperado de https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2021-11-18-1/assets/documentos/Ini_Morena_Sen_Valdez_Trabajadores_Plataformas_Digitales.pdf

- Senado de la República. (2021). Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona un Capítulo XI Bis “Trabajadores de las Plataformas Digitales” a la Ley Federal del Trabajo. https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2021-11-18-1/assets/documentos/Ini_Morena_Sen_Valdez_Trabajadores_Plataformas_Digitales.pdf
- Silva Taylor, M., Rivera González, R., & Jaramillo-Molina, M. (2022). Reparto justo: condiciones laborales de personas repartidoras de apps durante la pandemia. Encuesta de condiciones laborales de repartidores de apps (ENLABREP).
- Sistema de Información Legislativa [SIL]. (2019). Iniciativa por la que se reforma la Ley Federal del Trabajo para regular a los trabajadores de las empresas de servicios por medio de aplicaciones digitales. Recuperado de http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2019/11/asun_3958336_20191105_1572_448324.pdf
- Sistema de Información Legislativa [SIL]. (2020). Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona al capítulo VIII de las plataformas digitales al título sexto relativo a los trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del senador Juan Manuel Fócil Pérez del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática. Recuperado de https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-09-08-1/assets/documentos/Inic_PRD_Sen_Focil_Plataformas-Digitales.pdf
- Sistema de Información Legislativa [SIL]. (2021). Iniciativa que adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de trabajadores de plataformas digitales a cargo del diputado Isaías González Cuevas del Grupo Parlamentario del PRI. Recuperado de http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2021/03/asun_4153688_20210317_1616_022619.pdf
- Sistema de Información Legislativa [SIL]. (2022). De la diputada Lidia Pérez Bárcenas por la que solicita retiro de iniciativa. Recuperado de http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2022/09/asun_4394594_20220922_1663_858808.pdf
- Srnicek, N. (2018). Capitalismo de plataformas (Vol. 1). Caja Negra Editora.
- Teixeira, F. (2024). ¿Más de lo mismo? Condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en las plataformas digitales en México. *Revista de Estudios Sociales*, 2024(89), 43–59. <https://doi.org/10.7440/res89.2024.03>
- Trappmann, V., Loulia, B., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., & Umney, C. (2020). Conflictos laborales globales en las plataformas: el caso de las trabajadoras y trabajadores de la entrega de comida. (Trabajo y justicia social).

Yeferson, A. (1 de noviembre de 2024). Temen repartidores impacto negativo con reforma laboral. 24 Horas. https://24-horas.mx/image_gallery/temen-repartidores-impacto-negativo-con-reforma-laboral/

Zuboff, S. (2019). Surveillance Capitalism and the Challenge of Collective Action. *New Labor Fórum*, 28(1), 10–29. <https://doi.org/10>

ANEXOS

Imagen. Mapa de la zona conurbada donde realizamos entrevistas y aplicamos encuestas en los municipios de Zacatecas y Guadalupe.



Fuente: (Fondo Nacional de Infraestructura (FONADI), 2024; INEGI, 2022)

