

La cara oculta del algoritmo: precariedad laboral de los trabajadores repartidores en Zacatecas, México

The hidden face of the algorithm: the precarious nature of work for delivery drivers in Zacatecas, Mexico

Armida Concepción García¹

<https://orcid.org/0000-0002-3531-7513>

Mayra Selene Lamas Flores¹

<https://orcid.org/0000-0001-7061-6175>

¹ Universidad Autónoma de Zacatecas

Resumen

El trabajo de plataformas digitales de reparto es un modelo de negocio en expansión que se caracteriza por ser 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 contar con un empleo. En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo conocer las condiciones bajo las cuales trabajan las personas repartidoras de plataformas digitales y la forma en que estas configuran una dinámica específica de control empresarial y dependencia laboral. Para ello se aplicó un cuestionario semiestructurado a un total de 21 repartidores y repartidoras de los municipios de Zacatecas y Guadalupe, en el estado de Zacatecas, México.

La información obtenida revela que los trabajadores repartidores enfrentan enormes retos en relación con su jornada de trabajo debido a las condiciones inseguras, la exigencia en el cumplimiento de metas establecidas por las plataformas, y los recursos que requieren para cumplir con su trabajo y generar suficientes ingresos para subsistir. Estos elementos evidencian que el trabajo en este tipo de empresas, lejos de ser un modelo en el que el trabajador goza de autonomía e independencia para administrar sus tiempos, lo ha convertido en un "jornalero digital" sujeto a un trabajo moderno a destajo en el que los algoritmos gestionan su libertad y su capacidad de trabajo.

Palabras clave: Trabajo de plataformas, repartidores, algoritmos, condiciones de trabajo, regulación laboral

Recibido: 1 de julio de 2025 Aceptado: 2 de mayo de 2026

Correspondencia: Armida Concepción García. Universidad Autónoma de Zacatecas. Av. Preparatoria S/N, Col. Fracc. Progreso, C.P. 98066. Zacatecas, Zacatecas, México. armisgarciaaz.edu.mx

Abstract

Digital delivery platform work is a growing business model characterized by flexibility and easy entry for employment and income generation. However, behind these benefits lie precarious working conditions, high vulnerability, and legal loopholes and gaps in basic protection for so-called partners, who are in fact workers who place their time and resources in the hands of platform companies in order to have a job. In this context, the present research aims to understand the conditions under which digital platform delivery workers operate and how these conditions shape a specific dynamic of corporate control and labor dependency. To this end, a semi-structured questionnaire was administered to a total of 21 delivery workers in the municipalities of Zacatecas and Guadalupe, in the state of Zacatecas, Mexico.

The information obtained reveals that delivery workers face enormous challenges in relation to their working hours due to unsafe conditions, the pressure to meet targets set by the platforms, and the resources they need to do their job and generate enough income to survive. These elements show that working for this type of company, far from being a model in which workers enjoy autonomy and freedom to manage their time, has turned them into “digital day laborers” subject to modern piecework in which algorithms manage their freedom and their ability to work.

Keywords: Platform work, algorithms, delivery drivers, working conditions, labor regulation.

Introducción

Derivado del cierre económico establecido por la emergencia sanitaria de la COVID 19, una de las consecuencias más representativas fue la pérdida de miles de empleos a nivel global. Las estrategias que se utilizaron, como el encierro social, la sana distancia y los protocolos de salud, provocaron que millones de personas incrementaran el uso de plataformas digitales para tener acceso a servicios básicos. Diversos autores señalan que la pandemia fue un factor decisivo para el desarrollo y crecimiento de las plataformas digitales globales (Antunes, 2020b; Battistini y Carmona, 2021; Hawie, 2021).

Fue durante este periodo que el uso de diversas aplicaciones y plataformas tuvo un considerable crecimiento. Si bien algunos estudios vaticinaban una disminución en el uso de servicios digitales al regreso de actividades normales postpandemia, la tendencia se ha mantenido al alza e incluso, podría hablarse de una evolución en el uso de las plataformas de reparto. Las plataformas se han mostrado sumamente eficientes para adaptar rápidamente sus modelos de negocios, mejorando la oferta y demanda de diversos servicios (Da Silva y Núñez, 2021).

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 laboral existente, por lo que la regulación y el reconocimiento de los trabajadores adscritos a las mismas, es el reto por asumir por las empresas, sindicatos, y autoridades de los diferentes niveles gubernamentales.

El desarrollo acelerado de plataformas digitales que han contratado a miles de trabajadores bajo la figura de “socios”, ha generado múltiples cuestionamientos sobre las formas de trabajo existentes dentro de esta modalidad, además del tipo de contratación, formas de remuneración y conflictos que pueden llegar a presentarse. Sin embargo, la expansión de estas empresas no se refleja en mejores beneficios para los denominados repartidores, quienes mantienen sueldos por debajo del salario mínimo, altos niveles de precariedad e inseguridad social (Gutiérrez, 2021).

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 (OIT, 2019a). Para Alba Vega (2022), el trabajo de plataformas se nos presenta como una tendencia laboral en constante desarrollo; su rápido crecimiento como alternativa de empleo, coincide con el deterioro y la precarización del trabajo asalariado, el cual se agudizó durante la pandemia de COVID. Por un lado, el trabajo de plataformas 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, bajo condiciones precarizadas, bajos salarios e informalidad (Bensusán, 2020).

En México, el crecimiento y la relevancia del trabajo en plataformas digitales ha sido considerable, al grado de que a finales del 2024 se aprobó una reforma a la Ley Federal del Trabajo en la que se contempla la obligación de las empresas a otorgar seguridad social y seguro contra accidentes. La modificación a la legislación derivó de las condiciones precarias en las que se desarrolla este trabajo en el país, mismas que se han matizado desde la parte empresarial escudándose en que el vínculo con los trabajadores no era una relación laboral sino un acuerdo entre particulares caracterizado por la autonomía y la flexibilidad. Por tal razón, el objetivo principal de esta investigación es demostrar que tras este nexo entre las empresas de plataformas y los trabajadores se oculta una relación de trabajo gestionada por algoritmos que los somete a condiciones laborales inestables e inseguras, alejadas de la supuesta flexibilidad, y que en realidad reproducen prácticas laborales precapitalistas.

Estas realidades han dado pie a que el fenómeno se estudie en casi todas las regiones del mundo y desde una amplia variedad de disciplinas. En este caso, el impacto y presencia de las plataformas de trabajo en México han generado múltiples e importantes investigaciones. Una gran parte de los análisis realizados en el país se han enfocado principalmente en entender su funcionamiento, y características sociodemográficas (Alba Vega y Aparicio, 2023; Azuara et al., 2022), además de diversos debates sobre la determinación de la naturaleza y tipo de trabajo que se genera en esas plataformas (Alba Vega, 2022; Bensusán y Flórez, 2020; Salmeron, 2022). Surgen también importantes análisis sobre las reconfiguraciones laborales y sociales emergentes del rol de las plataformas como operadoras de mercado y como un ensamblaje sociotécnico de elementos económicos, tecnológicos, sociales, culturales y regulatorios que modifican los ámbitos públicos y privados (Sued, 2022; Urbina y Cisneros, 2024). Además, diversas investigaciones sobre la ambigüedad en la relación laboral de quienes se emplean en plataformas digitales, y el desconocimiento de la figura del repartidor 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 (Alba Vega et al., 2021; Bensusán, 2020; Silva Taylor et al., 2022).

La investigación de Gomezrey (2025) permite comprender la plataformización de la vida urbana, a saber, la experiencia, organización y estructuración de espacios, tiempos y relaciones sociales de la ciudad por mecanismos, esquemas y, entre otras, infraestructuras digitales dispuestos por empresas de plataformas. Sobresale el análisis de Mendoza y Sahagún (2024), sobre la articulación de prácticas de cuidado y resistencia frente a las condiciones de precarización laboral de las plataformas de reparto en México (Díaz Santana y Aparicio, 2024) tema que también se retoma en la investigación de Rosales y Marega (2024), cuyo objetivo es identificar dichas prácticas y a partir de su implementación conocer cómo enfrentan la precarización que sufren los trabajadores en su jornada diaria.

Otras investigaciones dan cuenta del cómo los repartidores han creado organizaciones de diverso alcance e implementado estrategias de acompañamiento en eventos de vulnerabilidad, así como alianzas estratégicas (Batalla, 2023; Minero, 2022; Ortega, 2023). La investigación de Trappman et al. (2020), nos muestra una importante cartografía de los conflictos de los trabajadores adscritos a las plataformas, y donde identificaron 537 episodios de conflicto laboral en varios países.

En la abundante literatura sobre el trabajo de plataformas, hay un aspecto que destaca sobre la reivindicación y lucha por los derechos laborales de los repartidores (Silva Taylor et al., 2022). La responsabilidad política y laboral sobre 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.

El trabajo que aquí se muestran inicia con un apartado sobre el contexto mexicano en el que se desarrolla el trabajo en plataformas, así como algunos conceptos teóricos mediante los cuales se entienden las prácticas laborales que estas han puesto en marcha. La sección siguiente da cuenta de la metodología que se siguió para la obtención de los datos inéditos que se muestran en la parte correspondiente a los resultados y finalmente se establece la discusión y se esbozan algunas conclusiones.

Apuntes teóricos y contextuales

En la expansión de las tecnologías de información y el auge de la economía digital, el trabajo mediado por una plataforma se constituirá como un eje esencial del trabajo (Filgueiras, 2021). La pregunta que surge en esta relación se manifiesta en ¿Qué clase de futuro está creando este tipo de modelo de trabajo?

Dentro de las relaciones laborales de 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, así como el impacto de los algoritmos en los marcos legales, procesos de trabajo y relaciones laborales que se generan dentro de las mismas (Montes de Oca, 2021; Silva Taylor et al., 2022).

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 virtual 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). En los últimos diez años el crecimiento exponencial de plataformas digitales de trabajo ha dado origen a nuevos modelos de negocios, creando también posibilidades para la expansión de una informalidad digital cuyo alcance e impacto no han sido analizados con suficiencia.

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, las cuales se han intensificado con el arribo de trabajo virtual mediado por una empresa conectada en línea. En el denominado capitalismo de plataformas (Antunes, 2020a), predomina la automatización de procesos, el exceso de información y el desempeño por algoritmos; además se mantienen formas de precariedad e inseguridad para los trabajadores adscritos a las mismas.

Es innegable que el empleo digital constituirá un eje fundamental en el trabajo globalizado, 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 preponderan en el mercado laboral actual.

Fue la excanciller alemana, Angela Merkel, quien, en 2018, en medio de una reunión con sindicatos, utilizó por primera vez el término jornaleros digitales para referirse a los trabajadores de plataformas digitales como Uber o Rappi. La mención la hizo en el sentido de que las personas que se han incorporado a este modelo de trabajo lo hacen en condiciones peores a las que registraron los trabajadores del campo en épocas preindustriales, ya que ni siquiera se les paga por día, sino a destajo, es decir; únicamente por lo que producen (Cabrera, 2019). Ese mismo año, la noción de jornaleros digitales fue retomada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019b) en el informe “Trabajar para un futuro más prometedor”, en el que advierte que el trabajo en plataformas digitales podría recrear prácticas laborales propias del Siglo XIX.

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 desarrollado con éxito en países con una considerable brecha de infraestructura, conocimiento digital y acceso a nuevas tecnologías (OIT, 2019a).

El modelo de negocios de las plataformas 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. El 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" trabajadores no cuentan con derechos laborales básicos, prestaciones, ni estabilidad en el empleo. Por el contrario, 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; En el año 2023, 6.8 millones de personas realizaron al menos una compra de alimentos o bebidas utilizando alguna aplicación móvil en el país (Rodríguez, 2024). En el país, el mercado de reparto (o delivery) lo encabezan tres compañías: Rappi, UberEats y Didi Food. Uber México, tiene un padrón de aproximadamente 250 mil socios, entre conductores de taxi y repartidores (Bensusán y Flórez, 2020). En el año 2020 la empresa Rappi contaba con 30 mil repartidores; actualmente contabiliza 50 mil, cifra que sigue creciendo (Calderón, 2023). En el mismo año, Didi Food comenzó actividades, y para el 2024 sumaba 50 mil socios repartidores (Noguez, 2021).

México se destacó por el acelerado crecimiento en materia de comercio global electrónico durante la pandemia. Estudios realizados por la Asociación Mexicana de Venta Online (AMVO), 83 % de la población tiene en su móvil una aplicación de entregas, de las cuales un 73 % son plataformas de comida (Sánchez, 2022). Antes de la emergencia sanitaria se contaba con un registro de 30 mil restaurantes; para el 2023 tuvo un crecimiento constante de negocios registrados en una plataforma digital, llegando a sumar hasta 50 mil. Para este tipo de negocios los repartidores se volvieron esenciales en sus cadenas de distribución y comercialización.

Estamos ante un “modelo de relaciones laborales altamente tecnológico” (Domínguez, 2019, p. 21). Uno de los elementos característicos de las compañías es el “control digital” 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, la consideración de la calificación que los clientes otorgan a los trabajadores. Dicha medida tiene como principal elemento la ponderación obtenida en la entrega, que tiene fuerte incidencia en sus condiciones laborales, ya que sus parámetros son una escala para determinar entregas, premios o castigos. Así, el algoritmo es el que define la calidad del trabajo realizado. Otro tema relevante de discusión 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).

Estas son una parte de las estrategias de control que ejercen las compañías sobre sus socios, algunas de las 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 al trabajador (De la Rosa Zapata, 2023). De forma sorprendente un gran número trabajadores-repartidores a pesar de estos controles, se auto perciben como sujetos independientes, autónomos o cuenta propia (Hidalgo-Cordero y 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).

Aunque las plataformas cobraron importancia en medio de la pandemia y como una estrategia frente a la crisis económica resultante, es indudable que llegaron para quedarse. Al término de la declaratoria de emergencia sanitaria, las empresas digitales se percataron del potencial económico de tener un entramado de colaboradores que realizaran el trabajo presencial, sin mayor responsabilidad legal o laboral.

No obstante, a pesar de su enorme potencial persisten desafíos importantes para los trabajadores en materia de la responsabilidad de la flexibilidad laboral, cargas y tiempo de trabajo, el otorgamiento de 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 (Prior, 2023).

Lo que hace que estas plataformas sean atractivas para quienes buscan emplearse en las mismas, son una serie de condiciones entre las que destacan: 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 dependencia, 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.

Método

La investigación se efectuó en apego a una metodología de corte mixto. La parte cualitativa incluye la revisión documental que se realizó para darle soporte teórico y contextual, así como las secciones del instrumento aplicado para la recolección de información explicativa y experiencial, mientras que la parte cuantitativa involucra los apartados de la herramienta que tienen como propósito obtener datos objetivos y cuantificables.

El instrumento fue una entrevista semiestructurada diseñada para conocer condiciones laborales, relaciones de poder y percepciones de las personas trabajadoras en plataformas de reparto. La validez de contenido se sostiene en la congruencia entre los objetivos de la investigación y los ejes analíticos del instrumento creados en función de la literatura examinada sobre la precarización presente en el trabajo en plataformas, en tanto que, también presenta una alta validez ecológica dado el apego estricto a las prácticas de trabajo registradas en este tipo de trabajo. Constó de un total de 82 ítems divididos en nueve secciones: perfil sociodemográfico, condiciones de acceso al trabajo a través de apps, formas de acceso al empleo a través de apps, ingresos netos, horario de trabajo, condiciones establecidas por las empresas de apps, trabajo diario según la percepción de los repartidores, conflictos y acción colectiva y percepciones sobre el trabajo y sobre sí mismos. Estas incluyeron preguntas con escalas de respuestas dicotómicas, politómicas y de selección múltiple; escalas tipo Likert sobre acuerdo/desacuerdo; respuestas abiertas, numéricas y de frecuencia.

La muestra fue no probabilística por bola de nieve y se incluyeron en el estudio 21 personas mayores de 18 años con una experiencia previa mínima de 5 años de trabajo en aplicaciones, residentes de las ciudades de Guadalupe y Zacatecas que aceptaron participar de forma voluntaria. Las entrevistas se aplicaron entre octubre y diciembre de 2023. Los métodos utilizados para el análisis de los datos fueron el estadístico a través del cual se procesó la información cuantitativa y el análisis temático para la parte cualitativa. Los temas empleados

para el estudio fueron trayectorias laborales, acceso a las plataformas, control algorítmico, condiciones laborales, acción colectiva e identidad laboral.

Resultados

A través del análisis de datos obtenidos de informantes repartidores de plataforma en las localidades de Zacatecas y Guadalupe en el estado mexicano de Zacatecas, se buscó comprender las particularidades de este trabajo en la región. Algunos de los datos preliminares obtenidos en la investigación dan cuenta de una relación compleja de trabajo y subordinación, así como la ambigüedad en la relación laboral de quienes se emplean en las mismas al desconocer su figura como trabajador dependiente, 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).

a) Características de los repartidores

En los trabajadores repartidores de la región existe un predominio de varones por sobre mujeres en la misma condición. Sus edades oscilan entre los 18 y 30 años, y pocos mayores de 50 años. La poca participación de las mujeres en esta actividad se debe a diversos factores, pero “principalmente a aquellos asociados con la inseguridad” (mujer, 23 años). Los entrevistados no consideran que sea una actividad compleja, pero en algunos momentos es peligroso y arriesgado manejar entre vehículos, conducir bajo las inclemencias del clima, la constante presión en el tiempo de entrega, horarios nocturnos o asistir a colonias con incidencia delictiva, por lo que conciben su oficio como predominantemente masculino.

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 excepción de nuestro análisis un repartidor de tan solo 18 años. El 15% de los repartidores de nuestro estudio rebasan los 40 años. Quienes tienen entre 18 y 21 años son estudiantes que buscan mejorar sus ingresos trabajando de repartidores.

b) Condiciones laborales

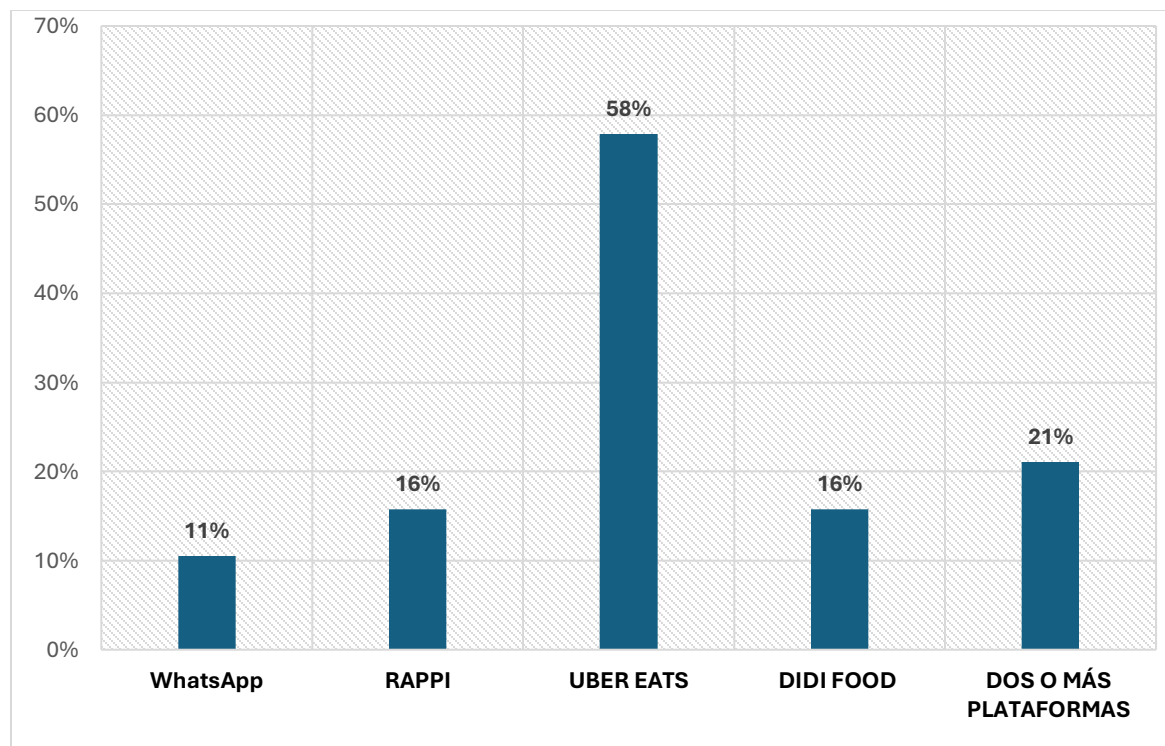
De los entrevistados el 40% tenía un trabajo informal, pero renunciaron para trabajar como repartidores de aplicativo. Un 35% tenían un trabajo formal, pero dimitieron para emplearse en alguna plataforma. Del resto de los entrevistados, un 15% estaba desempleado mientras que el 10% restante continúan 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 los entrevistados mencionó que fue despedido por recorte de personal en una compañía minera (varón, 31 años).

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.

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; el 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. 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. Los datos sobre las plataformas más utilizadas en la región de análisis se muestran en la Figura 1.

Figura 1.

Plataformas de trabajo utilizadas por los repartidores de la región de análisis



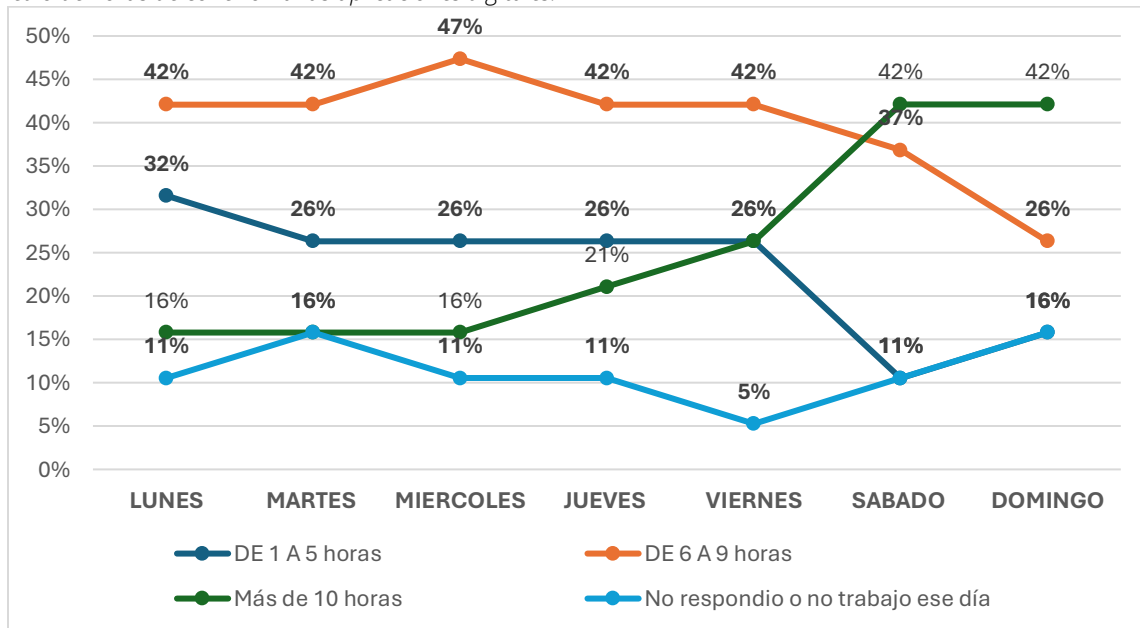
Nota: Elaboración propia con datos obtenidos del instrumento aplicado.

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, mientras que Didi Food ha establecido un programa de eficiencia interna para mejorar el servicio.

Los días festivos y fines de semana hay un mayor flujo de trabajo. Según los datos obtenidos, 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. La información sobre el tiempo de horas por día de trabajo se muestra en la Figura 2. La llegada en tiempo del pedido depende de la ubicación y distancia de quien lo solicita, por lo que es común ver a los motociclistas recorriendo las calles y avenidas a 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.

Figura 2

Promedio de horas de conexión a las aplicaciones digitales.



Nota: elaboración propia con información obtenida mediante el instrumento aplicado

Los datos revelan que el promedio de horas de trabajo en un día laboral de 6 a 9 horas. Sin embargo, los fines de semana aumentan, en un promedio de más de 10 horas, y hasta un máximo de 13 horas. Respecto a sus tiempos de descanso en la jornada laboral manifestaron contar en promedio con una o dos horas. El máximo tiempo de descanso reportado fue de 3 horas.

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 considerado como “muy importante” (varón, 26 años). Otros informantes manifestaron el hecho de que cuando comenzaron a trabajar 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 al emplearse en alguna plataforma.

c) Conflictos en el trabajo

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 el domicilio del cliente, especialmente en unidades habitacionales con acceso confuso o complicado. Otra mención de conflicto es la discriminación o trato irrespetuoso.

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 a través del algoritmo, ya que casi toda comunicación con esta se efectúa mediante los chats bots de la aplicación. De ese total:

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

Los motivos y/o razones principales fueron por daños en los productos; entre las menciones destacan: “tuvo que pagar el pedido por que la moto sufrió un desperfecto en el camino y no llegó” (varón, 52 años); bloqueo por problemas con pagos en efectivo (varón, 25 años); bloqueo por pedido no entregado (varón, 31 años); “no supo la razón del bloqueo” (varón, 44 años); “no acepté un pedido por la distancia alejada o tiempo de traslado” (varón, 52 años). Cabe destacar que, 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. Los principales problemas de salud y/o lesiones (en número de menciones) fueron: estrés por la premura de la entrega y tráfico, problemas de la columna vertebral, enfermedades respiratorias por cambios drásticos de clima, lesiones físicas por accidentes, dolor por el peso de la mochila, pérdida de audición, problemas derivados de la contaminación por combustión de vehículos.

d) Autopercepción y acción colectiva

Los trabajadores de reparto buscan emplearse en plataformas debido a los cambios de los mercados de trabajo y la caída de salarios, pero también por las facilidades de entrada al trabajo

en estas condiciones, la flexibilidad que ofrecen y por que “no tienen jefes directos” (varón, 28 años). Los repartidores se autoperciben como trabajadores autónomos e independientes, cuyas decisiones sobre el tiempo de trabajo, así como la inversión para el desempeño de sus funciones depende de ellos. Sin embargo, las plataformas son las que determinan las sanciones legales, la cantidad y calidad de la jornada laboral.

En cuanto a la acción colectiva, la poca participación de los trabajadores es una constante. Esto debido principalmente a la desinformación, y la digitalización de varios de sus procesos de trabajo. Paradójicamente, tienen gran capacidad de autoorganización creando estrategias de defensa y grupos para la comunicación a través de algunas aplicaciones (como WhatsApp y Telegram), donde los repartidores encuentran grupos para protegerse e informarse de detalles importantes para ejercer su labor.

Discusión

Los resultados de la investigación dan cuenta de que el trabajo en plataformas digitales de reparto en Zacatecas no se caracteriza por la autonomía e independencia resaltada en el marketing de las empresas para posicionarse en los diferentes países donde se instalan. Más bien, evidencia un tipo de dinámica laboral novedosa y posible gracias al uso de recursos tecnológicos como los algoritmos. Estos dispositivos técnicos no solo son útiles al capitalismo para encubrir un vínculo laboral subordinado, sino que sustituyen la presencia humana en la organización y gestión del trabajo como también lo refieren en sus estudios Bensusán (2020) y Silva Taylor et al. (2022). Así lo demuestran los datos empíricos encontrados, específicamente en lo relacionado con la conflictividad en el trabajo, cuando los entrevistados revelan que cualquier sanción o bloqueo se realiza de forma automática, muchas veces sin posibilidad real de apelación. Además, el control y la dependencia queda de manifiesto con la implementación de estrategias como el servicio turbo o las entregas express mediante las cuales las compañías retienen a los trabajadores conectados dado que premian y valoran la cantidad y la rapidez en las entregas. Aunque el trabajo en plataformas se promocionó en México como una actividad para completar ingresos, estos datos dan cuenta de que, en los hechos, a las empresas les interesa mantener en línea a los trabajadores y lo logran, pues en Zacatecas tres cuartas partes de los entrevistados se dedica en exclusiva al trabajo en la aplicación.

Por otro lado, a pesar de que los repartidores dedican, en promedio, más de 40 horas semanales al trabajo, no obtienen ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades materiales toda vez que no son acreedores a un salario, sino a pagos puntuales por cada uno de los viajes que realizan.

De este modo, los trabajadores de plataformas de reparto entrarían en la categoría de jornaleros digitales retomada por la ONU, en la media en que esta modalidad laboral revive esquemas que desatienden y anulan derechos laborales que, tras la consolidación de los Estados de bienestar en los países desarrollados y de los modelos desarrollistas en los países subdesarrollados durante el siglo pasado, habían sido parcialmente contenidos o regulados.

Los resultados obtenidos también revelan que en el estado no existe acción colectiva orientada a la defensa de sus derechos laborales, sino grupos informales conformados a través de redes sociales que tienen como objetivo principal velar por la seguridad de sus integrantes. Esto coincide con los hallazgos de Batalla, (2023), Díaz Santana y Aparicio (2024); Ortega (2023), y Rosales y Marega (2024), en cuyos estudios se ha confirmado que la organización de los trabajadores de este sector está orientada hacia el cuidado, el apoyo colectivo contra las condiciones precarias y la solidaridad en casos de vulnerabilidad. En Zacatecas su razón de ser es la protección de su integridad ante condiciones de violencia criminal que por años mantuvieron a las tres principales ciudades del estado (Fresnillo, Zacatecas y Guadalupe) en los primeros lugares en cuanto percepción de inseguridad según la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana y la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) realizadas por el INEGI (2025).

El estudio aquí expuesto presentó limitaciones como el tamaño reducido de la muestra, ya que, aunque es congruente con diseños cualitativos a profundidad impide que se puedan generalizar los datos estadísticos a un nivel regional o nacional. Asimismo, el análisis efectuado se circunscribe exclusivamente a repartidores de plataforma, por lo que no es aplicable a otros segmentos de trabajadores de este ecosistema como son los conductores de transporte de pasajeros y los entregadores de paquetería. No obstante, estas limitaciones dejan abierta la puerta a estudios más amplios en términos regionales y contextuales y a investigaciones comparativas entre los diferentes tipos de trabajadores mediados por las aplicaciones.

Conclusiones

El trabajo mediado por plataformas digitales tuvo un crecimiento explosivo durante la pandemia, siendo un elemento clave para generar empleos en medio de una grave crisis económica. En los últimos cuatro años las empresas de trabajo digital han tenido un importante desarrollo tecnológico, que les ha permitido incrementar su oferta de servicios y su mercado meta. Sin embargo, las relaciones laborales que se generan dentro nos presentan serios retos analíticos y teóricos. Pasamos del trabajo autónomo subordinado, a un tipo de gestión centralizada que actúa bajo la demanda de los algoritmos.

A pesar del desarrollo tecnológico y crecimiento económico, quienes laboran en las plataformas de reparto mantienen condiciones laborales de precariedad, inestabilidad e inseguridad. Algunos de los datos más relevantes que se obtuvieron de la investigación se encuentra el hecho de que para mejorar sus ingresos, los trabajadores deben de laborar más horas; gran parte de quienes trabajan como repartidores son jóvenes que necesitan de recursos para subsistir y algunos otros tienen que combinar dos o más empleos con el mismo fin. En esa particularidad, los entrevistados coinciden que la flexibilidad laboral que ofrecen las plataformas es un elemento esencial para emplearse como repartidor.

En cuanto a las particularidades de la información obtenida, los repartidores deben de enfrentar diversos desafíos que van desde la rutina de trabajo, los conflictos que tienen que

resolver y dificultades estructurales impuestas por las plataformas; la ausencia de derechos laborales, la falta de prestaciones básicas, como el seguro médico, y no contar con espacios adecuados para el descanso y la espera, son problemas recurrentes que ponen en peligro el bienestar y la calidad de vida de estos trabajadores lo que incrementa su nivel de precariedad. Además, los repartidores se enfrentan a riesgos constantes, como accidentes y robos, sin el soporte adecuado de las plataformas. Como trabajadores que se movilizan constantemente, se enfrentan a diversos riesgos de trabajo, como enfermedades, accidentes y robos. A lo que suman problemas como el estrés, la ansiedad y las lesiones físicas.

La gestión algorítmica es también un problema recurrente, ya que las empresas bloquean cuentas sin justificación clara, incluso cuando las entregas se realizan correctamente. La fragilidad del sistema y la imposición de los algoritmos como medida de control favorece el fraude por parte de los clientes o restaurantes. En estos casos, el riesgo comercial recae totalmente en los mensajeros, que son los responsables de las entregas.

Tomando en cuenta lo anterior algunos países comienzan con estrategias en la búsqueda de regulación laboral para los trabajadores de plataformas. En el caso de México durante el mes de junio del 2025 se inició un programa piloto para implementar esquemas de seguridad social para repartidores. En concordancia queda como tarea pendiente verificar el impacto de dicha implementación y sus resultados. Vemos cómo se está gestando un nuevo tipo de trabajador que se puede distinguir como un "jornalero digital", cuya jornada se determina por la calificación que obtenga de los algoritmos de la plataforma.

De forma crítica y constructiva mejorar las condiciones laborales es una tarea permanente para las plataformas y autoridades, quienes deben escuchar y entender a quienes están al frente: los repartidores.

Agradecimientos

Investigación vinculada al proyecto Relaciones de trabajo en plataformas digitales en contextos periféricos: ¿factor de reestandarización en América Latina? PLATLABORAL (proyecto CNPq 442109/2023-7. Coordinación internacional: Roberto Véras de Oliveira (coordinador general), Maria Aparecida Bridi, Mario Guedes Ladosky, Diego Blanco, Andrea Delfino, Laura Moisa, Marcelo Manzano, Sidnei Machado, Elcio Benini y Armida Concepción García.

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 em cooperação com comprovada articulação internacional)" Coordenação internacional: Roberto Véras de Oliveira (coordenador geral), Maria Aparecida Bridi, Mario Guedes Ladosky, Diego Blanco, Andrea Delfino, Laura Moisa, Marcelo Manzano, Sidnei Machado, Elcio Benini e Armida Concepción García.

Referencias

- Alba Vega, C. (2022, octubre 1). *La pandemia, detonador del trabajo en plataformas digitales. Realidad y aspiraciones de las personas repartidoras en la Ciudad de México*. Otros diálogos de El Colegio de México, 21. <https://www.proquest.com/openview/24d811dadbfd40930d22b33fb9c01925/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4714021>
- Alba Vega, C., y Aparicio López, R. (2023). Trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres en plataformas digitales en la Ciudad de México. *Revista Brasileira de Sociologia*. <https://doi.org/10.20336/rbs.963>
- Alba Vega, C., Bensusán, G., y Vega, G. (Coords.). (2021). *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*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Antunes, R. (2020a). ¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital? *Observatorio Latinoamericano y caribeño*, 4(1), 12-22. <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5465/5706>
- Antunes, R. (2020b). *Uberizacao, trabalho digital e indústria 4.0* (1a ed.). Boitempo.
- Azuara, O., Mondragón, M., Rodríguez-Tapia, C., y Vivanco, F. (2022). Plataformas digitales en México: ¿cuál es el perfil y preferencias de aseguramiento de los conductores y repartidores usuarios de DiDi y DiDi Food?. Banco Interamericano de Desarrollo <https://doi.org/10.18235/0004252>
- Batalla, O. (2023). Me reporto en línea: redes sociodigitales e inseguridad en el trabajo de plataformas de transporte en Puebla, México. *Vitam. Revista De Investigación En Humanidades*, 7(1), 50-81. <https://revistavitam.mx/index.php/vitam/article/view/50>
- Battistini, O., y Carmona, R. (2021). *Plataformas de empleo y transformaciones del mundo del trabajo en un contexto de pandemia*. Ediciones UNGS.
- Bensusán, G. (2020). Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45481-ocupaciones-emergentes-la-economia-digital-su-regulacion-mexico>
- Bensusán, G., y Florez, N. (2020). Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46181-cambio-tecnologico-mercado-trabajo-ocupaciones-emergentes-mexico>
- Cabrera, M. (2019) Jornaleros digitales (opinión) Ecos políticos. Consultado en: <https://ecospoliticos.com/opinion/6911-jornaleros-digitales>

- Calderón, C. (2023, agosto 1). Ventas de restaurantes por apps de delivery crecen 300% tras pandemia de COVID. *El financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/empresas/2023/08/01/ventas-de-restaurantes-por-apps-de-delivery-crecen-300-tras-pandemia-de-covid/>
- Da Silva, F. y Núñez, G. (2021). La era de las plataformas digitales y el desarrollo de los mercados de datos en un contexto de libre competencia. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47540-la-era-plataformas-digitales-desarrollo-mercados-datos-un-contexto-libre>
- Dávila Soto, J. (2022). Seguridad Social de los trabajadores de plataformas digitales en México. *IUS ET SCIENTIA*, 8(1), 129-149. DOI: <https://doi.org/10.12795/IETSCIENTIA.2022.i01.08>
- 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*. 16, 1-16. <https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/1210/1348>
- Díaz-Santana, M., y Aparicio, R. (2024). Mujeres trabajadoras en plataformas digitales. Ganarse la vida entre la precariedad y las desigualdades de género. *Estudios sociológicos*, 42, 1-20. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2706>
- Domínguez M., 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/ijj.24487899e.2019.29.13900>
- Filgueiras, V. A. (2021). “É tudo novo”, de novo: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital. Boitempo Editorial.
- Gomezrey, A. (2025). Sentidos de repartir para una plataforma en la Ciudad de México: flexibilidad, autonomía y trabajo en la calle. *Estudios del trabajo*, (69), 31-56. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2545-77562025000100031&lng=es&tlng=es.
- Gutiérrez, F. (2021). Repartidores de plataformas, víctimas invisibles de la pandemia. *Observatorio económico*, 152. <https://doi.org/https://doi.org/10.11565/oe.vi152.404>
- Hawie, I. (2021). La doble pandemia: violencia de género y COVID-19. *Advocatus*, 039, 103-113. <https://doi.org/10.26439/advocatus2021.n39.5120>
- Hidalgo-Cordero, K. y Salazar, C. (2020). *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*. Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS. <https://centro-educacion-politica.org/precariacion-laboral-plataformas-digitales/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2025). *Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) Instituto Nacional de Estadística y Geografía.*: <https://www.inegi.org.mx/programas/envipe/2025/>

- Mendoza, C. y Sahagún, 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, E. (2022) En tu pedido va mi vida. Trabajo, salud y subjetividad de los repartidores de plataformas. *Salud Problema*. Segunda Época, 16(31), 44-58. <https://saludproblemaojs.xoc.uam.mx/index.php/saludproblema/article/view/693>
- Montes de Oca, I. (2021, diciembre 3) *¿Quiénes son los repartidores en América Latina? Un análisis comparativo del perfil de los trabajadores en Argentina, Perú, Colombia, Ecuador y México*. Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo. https://aset.org.ar/wp-content/uploads/2022/08/Copia-de-9_MONTESDEOCA_PONENCIA-Ivan-Federico-Montes-De-Oca.pdf
- Noguez, R. (2021, enero 4). *Se multiplican repartidores de Rappi, Didi y Uber por pandemia*. *Forbes*. <https://forbes.com.mx/negocios-rappi-didi-uber-socios-pandemia/>
- OIT. (2019a). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. <https://www.ilo.org/es/publications/las-plataformas-digitales-y-el-futuro-del-trabajo-como-fomentar-el-trabajo>
- OIT. (2019b). *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo*. <https://www.ilo.org/es/publications/trabajar-para-un-futuro-más-prometedor-0>
- Ortega, J. (2023). Repartidores de aplicación en México: entre el individualismo imaginado de las plataformas y las resistencias comunitarias de los trabajadores. *Espiral* (Guadalajara), 30(88), 43-79. <https://doi.org/10.32870/eees.v30i88.7319>
- Prior, R. (2023) *Acoso e intento de secuestro: violencias que viven repartidoras de comida*. En *La cadera de Eva*. <https://lacaderadeeva.com/investigaciones/acoso-e-intento-de-secuestro-violencias-que-viven-repartidoras-de-comida/7585>
- Ramírez Bustamante, N., Parra-Rosas, Celis, A., Rodríguez Morales, A., Salazar, M. C., y 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/4w3UZBFDaCl>
- Rodríguez, A. (2024, octubre 18). Uber Eats, Rappi y Didi se ‘pelean’ clientes con entregas rápidas. *El financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/empresas/2023/12/15/uber-eats-rappi-y-didi-se-pelean-clientes-con-entregas-rapidas/>
- Rosales, M., y Marega, M. (2024). Cuidados y acción colectiva entre repartidoras de plataformas digitales. *Estudios sociológicos*, 42, 1-17. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2705>
- Salmerón, Y. (2022). Los esquemas de economía colaborativa de plataformas digitales. Futuro del derecho laboral en México. *Revista Reforma Siglo XXI*, 29(112), 16–20. <https://reforma.uanl.mx/index.php/revista/article/view/9>

- 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. <https://www.swissinfo.ch/spa/uber-eats-alista-su-expansi%C3%B3n-para-2023-dentro-de-m%C3%A9xico/47959776>
- 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., y Jaramillo-Molina, M. E. (2022). *Reparto justo: Condiciones laborales de personas repartidoras de apps durante la pandemia (Reporte)*. Instituto de Estudios sobre Desigualdad (INDESIG).
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas* (Vol. 1). Caja Negra Editora.
- Sued, G. E. (2022). Una mirada a la plataformización en México: Desde las transformaciones económicas hacia las socioculturales. *Global Media Journal México*, 19(36), 109–128. <https://doi.org/10.29105/gmjmx19.36-470>
- 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., Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M. y Umney, C. (2020). *Conflictos laborales globales en las plataformas: el caso de las trabajadoras y los trabajadores de la entrega de comida*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Departamento de Política Global y Desarrollo. <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16939.pdf>
- Urbina, G., y Cisneros, I. (2024). Imaginarios laborales y preferencias político-electorales de repartidores en Ciudad de México. *Estudios sociológicos*, 42, 1-24. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2699>