

# REPARTIDOR

Condiciones laborales

de personas repartidoras

de APPS durante la pandemia



# Reparto justo: Condiciones laborales de personas repartidoras de *apps* durante la pandemia

---

Encuesta de Condiciones Laborales de Repartidores de Apps  
**(ENLABREP)**



## **Reparto justo: Condiciones laborales de personas repartidoras de apps durante la pandemia**

### **Autoras/es:**

**Miriam Silva Taylor**

**Roberto Rivera González**

**Máximo Ernesto Jaramillo-Molina**

### **Diseño Editorial:**

**Michelle Maciel Arroyo**

### **Diseño de portada:**

**Jonathan Gil**

### **Corrección de estilo:**

**Andrea Ortiz**

### **Revisión:**

**Anahí Rodríguez Martínez**

La elaboración de este documento se inserta dentro de los objetivos del Instituto de Estudios sobre Desigualdad, A.C. (INDESIG). Agradecemos el apoyo de Open Society Foundation.

Primera edición:

Noviembre de 2022.

Hecho en México

Forma recomendada de citar:

Silva, Rivera y Jaramillo-Molina. 2022. Reparto justo: Condiciones laborales de personas repartidoras de apps durante la pandemia. Instituto de Estudios sobre Desigualdad. Ciudad de México.

Reparto justo:

Condiciones laborales

de personas repartidoras de *apps*  
durante la pandemia

Encuesta de Condiciones Laborales de Repartidores de Apps  
(**ENLABREP**)

# CONTENIDO

<b>≡ PRESENTACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>≡ INTRODUCCIÓN</b>	<b>9</b>
<i>Gig Economy o Economía de “chambitas”</i>	<b>10</b>
<b>≡ DERECHOS DE LXS REPARTIDORXS</b>	<b>15</b>
Encuesta de Condiciones	<b>19</b>
Laborales de Repartidores de Apps (ENLABREP)	
<b>≡ NOTA METODOLÓGICA</b>	<b>20</b>
¿Quiénes son lxs que reparten?	<b>22</b>
Condiciones Laborales de Repartidores	<b>28</b>
Forma de trabajo con las apps	<b>28</b>
Jornada laboral	<b>31</b>
Ingresos, gastos y utilidades	<b>34</b>
Riesgos del trabajo como repartidorx	<b>36</b>
Relación con la app	<b>38</b>
Discriminación y acoso	<b>42</b>
Repartidores ante la emergencia sanitaria	<b>44</b>
Reflexiones	<b>46</b>
<b>≡ CONCLUSIONES</b>	<b>48</b>

PRE

SEN

TAC

IÓN



Tras la contingencia sanitaria mundial ocasionada por el virus de la **COVID-19**, las consecuencias negativas a nivel social se hicieron más evidentes. No solamente por el lamentable número de vidas perdidas, sino también por el crecimiento de las brechas socioeconómicas y en las disparidades del acceso a la salud. Esta desigualdad se vio reflejada desde los primeros días del confinamiento: - - - - -

mientras miles  
de personas perdieron sus  
empleos o vieron afectados  
sus ingresos,

las grandes fortunas de otrxs  
aumentaron exponencialmente.

**De tal forma que hubo quienes pudieron permanecer en confinamiento, y quienes tuvieron que arriesgarse al contagio para conseguir su sustento diario.**



Esta última es la situación de la gran mayoría  
**de repartidorxs de las plataformas de delivery,**



las cuales funcionan como un modelo de negocio relativamente nuevo en México (comenzó a operar en el **año 2016**), y que rápidamente se convirtió en fuente de ingresos para muchas personas y familias. Durante la emergencia sanitaria que hemos vivido desde el 2020, las plataformas de delivery han permitido que **un sector de la población pueda permanecer en sus hogares mientras conservan la oportunidad de acceder a alimentos y otros productos necesarios en su día a día, lo cual también benefició a tiendas y restaurantes.** Pero lxs repartidorxs han trabajado con el riesgo constante de sufrir **accidentes viales y sanitarios** sin tener respaldo gubernamental o por parte de las compañías de la gig economy para las cuales laboran.

A pesar de la importancia creciente de la tecnología en las dinámicas laborales y la precarización laboral de lxs repartidores y otrxs trabajadorxs de las plataformas online, en nuestro país hay una enorme falta de datos oficiales al respecto.

En el **Instituto de Estudios Sobre la Desigualdad (INDESIG)**

hemos tratado el problema de las desigualdades desde diferentes perspectivas y mediante distintos proyectos; en esta ocasión, nuestro objetivo es posicionar la situación de lxs repartidorxs de aplicaciones como un problema urgente de dimensiones laborales, económicas, políticas, así como humanas: en cada entrega arriesgan la vida.

Frente a esta situación, la **Encuesta de Condiciones Laborales de Repartidores de Apps (ENLABREP)** del **(INDESIG)** surge como un esfuerzo para recopilar, sistematizar y presentar información que pueda servir para aproximarnos al tema y orientar futuras investigaciones.

Creemos que el combate a la precarización laboral debe ser una dimensión importante en la búsqueda de la justicia social. El trabajo mediado por las plataformas tecnológicas es un **tema urgente** que, además de tocar la vida cotidiana de un número creciente de personas, se sitúa en el centro de un debate amplio y complejo que implica tanto a la discusión sobre la seguridad laboral, como a nuestras concepciones sobre el futuro del trabajo. **Aunque esta discusión es compleja y rebasa nuestros propósitos inmediatos**, es necesaria para ejercitar nuestra imaginación política y poder

**avanzar hacia la construcción de sociedades más justas.**

**Esperamos que con la presentación de datos empíricos sobre la realidad de miles de trabajadorxs, la ENLABREP logre contribuir a este propósito.**



INTRO

# DUCCIÓN





# Gig Economy

o economía de "Chambitas"

10

El mercado del trabajo se ha transformado radicalmente en las últimas décadas. Dentro de lo que se ha denominado gig economy, los trabajos temporales, mediados por plataformas digitales, han adquirido mayor relevancia en las dinámicas laborales actuales.

La **Gig Economy** (en ocasiones traducida como "economía colaborativa", "economía de plataformas" o "economía de 'chambitas'"<sup>1</sup>)

se sitúa dentro de la economía digital, que a su vez hace referencia a aquellos patrones de producción y consumo que surgieron tras el auge de las tecnologías digitales, y alude a aquellos trabajos que **se pagan por tarea realizada**. Estas labores son generalmente de periodos **cortos de tiempo** y los negocios "dependen cada vez más de la tecnología de información, datos e internet para sus modelos de mercado; constituyendo un área que atraviesa los sectores tradicionales, incluyendo el sector **manufacturero, servicios, transporte, minería y telecomunicaciones**", y que engloba a las microempresas, freelancers y consultores independientes<sup>2</sup>.

Dentro de la gig economy podemos distinguir dos modalidades: por un lado, el "trabajo colectivo" "Crowd-Work" y, por otro, el trabajo "bajo demanda" (on-demand work). La primera describe las tareas realizadas en línea en las que se puede colocar a **un trabajador en una ubicación diferente de la del cliente y del proveedor** mediante el uso de **una aplicación digital**. En la segunda modalidad, el empleado necesita estar ubicado en el mismo lugar que el cliente e incluye actividades de empleo **tradicional, como transporte, servicios de limpieza y trabajo de oficina** <sup>3</sup>.

En este informe nuestro interés es subrayar la dimensión humana del problema, que puede pasar desapercibida ante la formalidad de las conceptualizaciones y las estadísticas.

Detrás de cada número de socio de repartidor **existe una persona, cuyo bienestar y dignidad es irreductible al simbolismo de las cifras.**



Aunque podríamos señalar que la precariedad laboral no se limita a las actividades realizadas dentro de la gig economy, sino que corresponde a **un fenómeno generalizado del mercado laboral actual**, consideramos que el problema en este sector adquiere dimensiones más alarmantes por **los múltiples riesgos que conlleva repartir pedidos, particularmente cuando no existe seguro social o derechos laborales que amenice estos peligros e inseguridades**. Por lo tanto, esta es una cuestión que trasciende las dimensiones políticas y económicas, y que también se inserta dentro de un debate moral que apela a nuestro sentido de justicia.

<sup>1</sup> Traducción que utilizaremos en adelante en este informe.

<sup>2</sup> Srnicek, N. Capitalismo de plataformas. Trad. A. Giacometti. Buenos Aires: Caja Negra, 2018, p. 11.

<sup>3</sup> <https://irp-cdn.multiscreensite.com/ec5bfac6/files/uploaded/AppJobs%20Institute%20Future%20of%20Work%20Report%202020.pdf>. Podemos decir que la gig economy se enmarca dentro de la economía digital, que, en términos generales, refiere al modelo de negocio y dinámicas de mercado que se basan en el uso de internet y de otras tecnologías digitales para su desarrollo.

En buena medida la gig economy está integrada por **jóvenes que saltan entre la informalidad y empleos formales con sueldos muy bajos, adultos mayores sin otro tipo de ingresos y con ahorros nulos, madres solteras, migrantes** y otras personas que no han podido escoger con plena libertad su futuro laboral debido a múltiples desigualdades estructurales. Para la mayoría de ellos no es la oportunidad de aumentar sus ingresos mediante el control de horarios y tiempo invertido, o de generar **"ganancias al entregarle a la gente lo que más quiere, sin jefe ni horarios"**, como promete su publicidad<sup>4</sup>; sino que **constituye la fuente principal de ingreso para estos trabajadores**. En esta situación es frecuente que la "autodisciplina" y el "esfuerzo personal" se conviertan en eufemismos para designar a un régimen de autoexplotación y fraude laboral<sup>5</sup>, en donde las personas tienen que estar **trabajando contrarreloj y en muchas ocasiones arriesgar su integridad física para poder alcanzar un ingreso mínimo, como es el caso de lxs repartidorxs**.

## La Gig Economy

es problemática por distintas razones.

**1** En primer lugar, porque genera una dinámica de **"intervención productiva"** en donde lxs usuarixs asumen a la vez el rol de **"trabajadorx"** **sin recibir remuneración por ello**.

**2** En segundo lugar, porque ha permitido **prescindir de empleadxs** cuya labor era, precisamente, **gestionar y canalizar** nuestras demandas como consumidores.

**3** En tercer lugar, porque hace que estas empresas tengan **información sobre los gustos y preferencias de lxs consumidorxs** que no está al alcance del resto de lxs actorxs que participan en la transacción.

De esta forma la supuesta intermediación de las plataformas digitales, **"lejos de ser «colaborativa»**, es claramente **extractiva y las coloca en situación de privilegio en virtud de la asimetría en la información**, que le acaba permitiendo determinar precios u opciones, o castigar o premiar a los que establecen la transacción"<sup>6</sup>.

Para dimensionar el alcance de las plataformas de reparto y la influencia de sus algoritmos, en 2016, la consultora McKinsey & Company publicó un estudio en el que estimó que entre el **20 y 30%** de la población económicamente activa de Estados Unidos y Europa (es decir, cerca de **162 millones de personas**)  trabajaban, en mayor o menor medida, dentro de la gig economy<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> Al respecto, puede consultarse la publicidad de Uber y plataformas similares disponible en sus páginas web.

<sup>5</sup> Hidalgo Cordero K. y C. Salazar Daza (eds.). Precarización Laboral en Plataformas Digitales. Una lectura desde América Latina. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020.

<sup>6</sup> Hidalgo Cordero, K. y C. Salazar Daza (eds.), op. cit., p. 47.

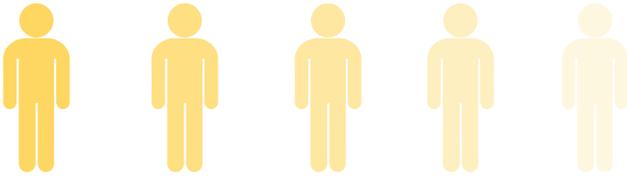
<sup>7</sup> McKinsey Global Institute, Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy, McKinsey & Company, 2016. Disponible en <https://www.mckinsey.com/-/media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/Independent%20work%20Choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/Independent-Work-Choice-necessity-and-the-gig-economy-Full-report.ashx>. Recuperado el 22 de febrero del 2021.



En línea con lo anterior, en los últimos años algunas **investigaciones académicas han estimado que el uso de las plataformas digitales** está creciendo a una **tasa anual del 25%**; incluso, consideran que en los próximos diez años una de cada tres transacciones laborales se llevará a cabo mediante dichas plataformas<sup>8</sup>.

Sin lugar a dudas, la ampliación de estas actividades en el mercado laboral internacional plantea importantes cuestiones relacionadas con el desarrollo económico, pero también con el bienestar y la protección de la clase trabajadora y el cumplimiento cabal de múltiples derechos laborales y humanos.

Esto es de particular relevancia en una región como América Latina, para la cual, en el 2019 la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, **(CEPAL)** ——— señaló que **“la expansión del trabajo por cuenta propia contribuyó aproximadamente en 49%** al aumento del

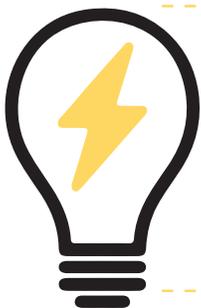


número de ocupados en el mercado laboral, mientras que la generación de empleo asalariado aportó sólo un **37%**”<sup>9</sup>.

Tras la emergencia sanitaria, en 2020 el Producto Interno Bruto (PIB) de la región enfrentó su **peor contracción en los últimos 100 años (-6.8%),**

**se perdieron más de 26 millones de empleos y la pobreza y pobreza extrema llegaron al 33.7% y 12.5%, respectivamente**<sup>10</sup>.

A pesar de la recuperación económica del **2021 (5.2%) y 2022 (estimada en 2.9%),** la crisis macroeconómica ocasionada por los efectos del confinamiento a raíz del virus **SARS Covid-19** ha tenido efectos nocivos que perduran especialmente sobre algunos grupos de la población que ya se encontraban **en situación de vulnerabilidad,** como **mujeres, niños, estudiantes, migrantes y personas mayores.** Las brechas laborales y sociales que existían con anterioridad se han amplificado, **los salarios en promedio han disminuido, la informalidad laboral ha aumentado y,** por lo tanto, menos individuos tienen **acceso a protección social y de salud.**



Antes de la pandemia, el **Banco Mundial** estimaba que la tasa de inactividad entre la población en edad de trabajar era de **49% en América Latina**,<sup>11</sup> y según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), **140 millones de latinoamericanos trabajaban en el sector informal,** lo que en conjunto representa el **53% de la población ocupada.**

Estas cifras revelan que, hasta el 2019, **53 de cada 100 trabajadorxs** en la región no tenían acceso a **ningún esquema de seguridad social,** así como tampoco se encontraban protegidos por la regulación laboral de sus respectivos países.

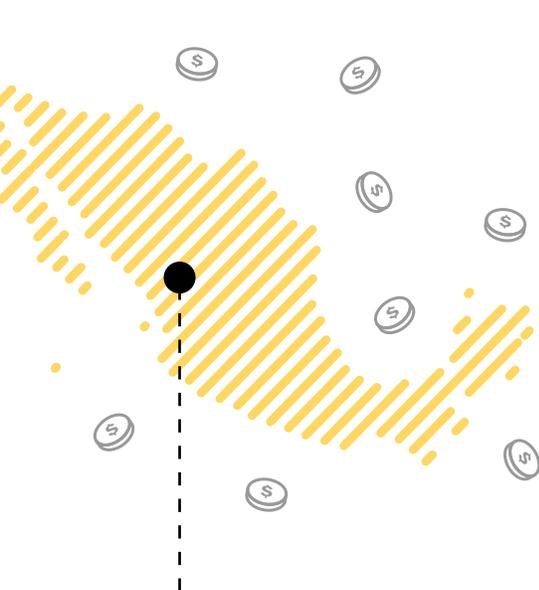
<sup>8</sup> Wood A., M. Graham, et al, “Networked but Commodified: The (Dis)Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy”, Sociology, 2019, núm. 53, p. 934. Disponible en <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0038038519828906>. Recuperado el 11 de febrero del 2021.

<sup>9</sup> CEPAL, “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación”. CEPAL-OIT, 2020. Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44604-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-futuro-trabajo-america-latina-caribe>. Recuperado el 1 de marzo del 2021.

<sup>10</sup> Consultado en <https://www.cepal.org/es/comunicados/crecimiento-america-latina-caribe-2021-alcanzara-revertir-efectos-adversos-la-pandemia>

<sup>11</sup> Banco Mundial, “Tasa de inactividad por edades (% de la población en edad de trabajar)”. Disponible en <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POR.DPND?end=2019&start=2019&view=bar>. Recuperado el 11 de febrero del 2021.

La OIT destaca que en el periodo más crítico de la crisis sanitaria, la tasa de informalidad se redujo, sin embargo, desde 2021 estas son las ocupaciones que están liderando la recuperación del empleo, generando hasta el **70%** de los trabajos<sup>12</sup>.



En este contexto, el panorama para **México no es más alentador**, pues la tasa de **informalidad laboral en junio de 2020 fue de 53%**. Según la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE), en ese mismo mes el porcentaje de la **población no económicamente activa era del 46.9%**, más de siete puntos porcentuales que en el año anterior (**39.4%**), y la que se encontraba disponible era de **13.2 millones (29.3% de la población de 15 años y más)**, más del doble que en **junio del 2019 (5 millones, 14.7%)**<sup>13</sup>. Un año más tarde, la situación había mejorado respecto a **2020**, sin embargo, las cifras seguían por debajo de las del **2019: 41.4%** de la población de 15 años y más no era económicamente activa y **el 20% estaban disponibles**.

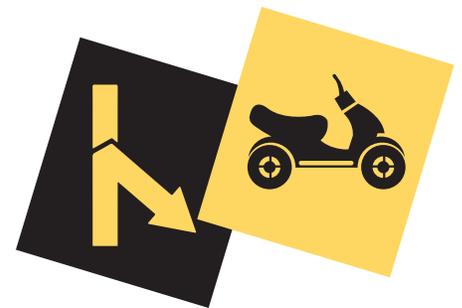
Más aún: el **Índice de Mejores Trabajos 2020**<sup>14</sup> sitúa a nuestro país en uno de los **últimos lugares**, con una evaluación de **53.94 de un total de 100 puntos**. Esto coloca a **México** en el **número 16 de la lista**, por debajo de países como **República Dominicana y Perú**, y con un desempeño menor a la media de la región<sup>15</sup>.

16



En este difícil panorama se presentan condiciones que propician la inserción de la población en edad de trabajar dentro de la **gig economy**. De acuerdo a la consultora Statista, en **2020 Rappi, Uber Eats y Didi Food subieron 24% sus ingresos**, y para **julio del 2021**, las aplicaciones de entregas a domicilio tenían más de **31 millones de usuarios y un valor de mercado de más de 650 millones de pesos únicamente en México**<sup>16</sup>.

No obstante, esto no se vio reflejado en mayores ingresos para lxs repartidorxs. **De hecho, calculan que las ganancias de las personas repartidoras disminuyeron hasta un 30% durante la pandemia por incrementos de comisiones y retenciones de las plataformas.**



<sup>12</sup> Consultado en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_819022.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf)

<sup>13</sup> INEGI, "Encuesta telefónica de ocupación y empleo (ETOE)". Ciudad de México, 2020. Disponible en [https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/etoe/doc/etoe\\_presentacion\\_resultados\\_junio\\_2020.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/etoe/doc/etoe_presentacion_resultados_junio_2020.pdf). Recuperado el 15 de febrero del 2021.

<sup>14</sup> Una herramienta elaborada por el Banco Interamericano de Desarrollo para el análisis comparativo de los mercados laborales en América Latina, mediante la evaluación de la cantidad y calidad del trabajo en cada uno de los 19 países de la región que participaron en el estudio.

<sup>15</sup> BID, "2020 Índice de Mejores Trabajos". Disponible en <https://publications.iadb.org/es/2020-indice-de-mejores-trabajos-base-de-datos>. Recuperado el 5 de marzo del 2021.

<sup>16</sup> Rodríguez, A. (13 de julio, 2021). "Reparten más, ganan menos: COVID precariza empleo en apps de delivery". El Financiero. Consultado en <https://www.elfinanciero.com.mx/empresas/2021/07/13/covid-19-precuariza-empleo-en-apps-de-delivery-cepal/> Recuperado el 20 de febrero del 2022.

Aunque podría argumentarse que, en términos cuantitativos, la **economía de**

## “Chambitas”

ha ayudado a **reducir las cifras de desempleo**, en sus condiciones actuales ha implicado también **un deterioro en la calidad del trabajo** y la continuidad de la precarización laboral.

Según el **Instituto Mexicano de Seguro Social**

**(IMSS)** en 2022 alrededor de **500,000 personas** se desempeñan como repartidorxs de

de estas apps<sup>17</sup>. Estas no tienen un sueldo base ni un tope de horas de trabajo, se enfrentan a altos riesgos y, hasta octubre de 2021, no tenían acceso al seguro social<sup>18</sup>. De hecho, sólo **en la Ciudad de México**, cerca de **60 repartidorxs han perdido la vida** desde el inicio de la pandemia<sup>19</sup> a raíz de la escasa regulación de las plataformas digitales, lo cual se ha visto reflejado en las pésimas condiciones laborales de las personas repartidoras.

## Es de nuestro interés

conocer la legislación existente y cuál ha sido la movilización internacional para garantizar sus derechos.

<sup>17</sup> Hernández, G. (20 de enero, 2022). “Regulación del trabajo en aplicaciones reconocerá nuevas formas de empleo en LFT”. El Economista. Consultado en <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Regulacion-del-trabajo-en-aplicaciones-reconocera-nuevas-formas-de-empleo-en-LFT-20220119-0117.html> Recuperado el 20 de febrero del 2022.

<sup>18</sup> El 30 de septiembre de 2021 comenzó una prueba piloto para incorporar a lxs repartidorxs al IMSS, no obstante, es responsabilidad de lxs trabajadorxs pagar una cuota de aprox. 40 pesos al día para obtener los beneficios.

<sup>19</sup> Jiménez, N. (22 de marzo, 2022). “En dos años han muerto al menos 59 repartidores de aplicaciones”. La Jornada. <https://www.jornada.com.mx/notas/2022/03/22/politica/en-dos-anos-han-muerto-al-menos-59-repartidores-de-aplicaciones/> Recuperado el 20 de agosto del 2022.

# DERECHOS DE LXS REPARTIDORXS



En los últimos años ha habido esfuerzos alrededor del mundo para **legislar y regular las plataformas digitales** para asegurarles mayores derechos a lxs repartidorxs; **puesto que trabajan bajo el estatus de**

**“SOCÍXS”**

esta condición no les garantiza prestaciones, **como seguro social, vacaciones o aguinaldo**. Debido a la flexibilidad laboral que tienen, es importante definir cuál es su tipo de trabajo. Por ello, se pueden agrupar los cambios legales planteados a nivel internacional en tres modelos de regulación:

1

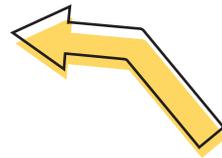
en algunos países se ha buscado crear **una categoría distinta a la de trabajador independiente** o del subordinado para las personas repartidoras;

2

en otros sitios no se reconoce la relación laboral de la plataforma y el repartidor, sin embargo, **se les otorgan más beneficios y derechos; y por último,**

3

en países como **México** se ha buscado **incorporar a las personas repartidoras dentro de la categoría de empleadas**, para así garantizarles los derechos y prestaciones que deberían tener todxs lxs trabajadorxs según la Ley<sup>20</sup>.



En México, la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 8 que

un trabajador es una **persona física** que presta a otra, **física o moral**, un trabajo personal subordinado,

y considera patrón a **“la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”**. De igual manera, el artículo 20 señala que una relación de trabajo es **“la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”**, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

<sup>20</sup> Ramirez Vilella, M. Á., I. Picasso Cerdá y S. González Flores. “Hacia la protección de las personas trabajadoras de plataformas digitales”. Documentos De Trabajo, número 7. Ciudad de México: CISS, 2021, p. 7.

En este sentido, para poder acceder a las prestaciones y derechos que la Ley otorga a los trabajadores, **es necesario comprobar la prestación de un trabajo personal subordinado, lo cual es una de las grandes dificultades que enfrentan lxs trabajadorxs de la gig economy** para reclamar sus derechos laborales, pues, como señalan lxs repartidorxs, **no existe un contrato laboral** que los respalde, sino solamente los **“términos y condiciones”** que aceptan y firman al momento de darse de alta en la aplicación de delivery. De esta forma, las empresas de este sector económico aprovechan los **vacíos legales y las ambigüedades** de la legislación laboral mexicana en su beneficio. Sin embargo, como será evidente a partir de los resultados de la **ENLABREP**, lxs repartidorxs están lejos de tener una condición de **“socios”**. Esto es particularmente importante en un país como México, en donde la seguridad social es accesible principalmente para las personas que están incorporadas en el sector formal.

No cabe duda que aplicaciones como Uber, Rappi y Didi **han innovado la forma de repartir** mercancías y alimentos a domicilio con el uso de la tecnología.

No obstante, a nuestro parecer, siguen funcionando mediante **trabajo subordinado**, la cual encubren con contratos de adhesión para incrementar sus ganancias y **evitar los costos de darle a sus trabajadorxs prestaciones como un sueldo base, vacaciones o seguro social**.<sup>21</sup>

Dentro de las plataformas digitales existe una gran heterogeneidad, pero estas plataformas son prestadoras de servicios, porque **“unilateralmente diseñan las características del servicio que ofrecen y las condiciones bajo las que se prestará”**.<sup>22</sup> Las app fijan los precios para el consumidor, la comisión para lxs repartidorxs, y determinan sanciones si no cumplen con determinado número de viajes. Lxs repartidorxs tienen la opción de aceptar los términos y condiciones de las apps o no trabajar para ellas, es por eso que existe un claro vínculo laboral de subordinación entre ellxs y las plataformas.

La justificación para clasificar el trabajo de lxs repartidorxs de **“autónomo”** es la **supuesta libertad** que tienen para elegir las horas que trabajan y su horario, sin embargo, esto no implica que no haya dependencia entre lxs trabajadorxs y las plataformas.

Aunado a lo anterior, deben considerarse las siguientes condiciones: las **“recomendaciones”** de las aplicaciones son vinculantes y usualmente conllevan castigos si no las cumplen; los sistemas de evaluación algorítmicos del servicio, ofrecidos por las empresas a lxs usuarixs, inciden en la asignación de repartos de lxs trabajadorxs según sus calificaciones y es otra forma de montitorear lxs,<sup>23</sup> además, estos algoritmos **no son transparentes** para la mayor parte de lxs repartidorxs. Otra condición que muestra el poder dispar entre las plataformas y lxs **“socixs”** repartidorxs es el acceso y propiedad de la información y datos que generan las apps a partir de los viajes que realizan.

<sup>21</sup> Bensusán, G. y H. Santos. “Debates sobre la naturaleza de las plataformas digitales, los vínculos con trabajadores y las alternativas de protección a nivel internacional y nacional. Una propuesta de regulación para México”. En Alba, C., Bensusán, G y G. Vega, op. cit., p. 272.

<sup>22</sup> Bensusán, G. y H. Santos, ibid, p. 277.

<sup>23</sup> Ibidem.

Estos activos son sumamente valiosos, y únicamente las apps se quedan con este valor agregado. A pesar de esto, las plataformas se siguen presentando a sí mismas como intermediarias tecnológicas y continúan estableciendo la relación laboral con lxs repartidorxs como **"socixs"**.



En línea con el último punto, de su estatus de **"socixs"** se deriva otra arista del mismo problema. Tras la modificación de la Reforma Fiscal en enero de 2021 para retener del **2 al 3%** del ISR de cada pedido y la obligación de declaración de impuestos de lxs repartidorxs, **sus ingresos disminuyeron drásticamente**.<sup>24</sup>

**Lxs repartidorxs ganan un monto fijo por cada entrega**, y este monto no aumentó tras la incorporación de las apps en el SAT, al contrario, **sus ingresos han disminuido**. Es sumamente importante que estas plataformas multimillonarias **paguen impuestos**.

Al tener en cuenta la situación anterior, **como señala Joan Subirats en ¿Del poscapitalismo al postrabajo?**, consideramos que el contexto laboral actual **"no permite simplificaciones; pero, al mismo tiempo, exige abordarlo con prontitud desde posiciones progresistas, ya que el avance del capitalismo digital es muy veloz y está modificando el entorno productivo, económico y social en que nos movemos con inusitada aceleración"**.<sup>25</sup> Por ello, es tan pertinente la ENLABREP, puesto que nos permite obtener una aproximación a las características de lxs repartidorxs de aplicaciones de delivery: quiénes son, cómo trabajan y en qué condiciones.

<sup>24</sup> Rodríguez, A. op. cit.

<sup>25</sup> Subirats, J. "¿Del poscapitalismo al postrabajo?", Nueva Sociedad, 2019, núm. 279, p. 35. Disponible en <https://nuso.org/articulo/del-poscapitalismo-al-postrabajo/>. Recuperado el 21 de marzo del 2021.

# Encuesta

## de Condiciones Laborales

de Repartidores de Apps



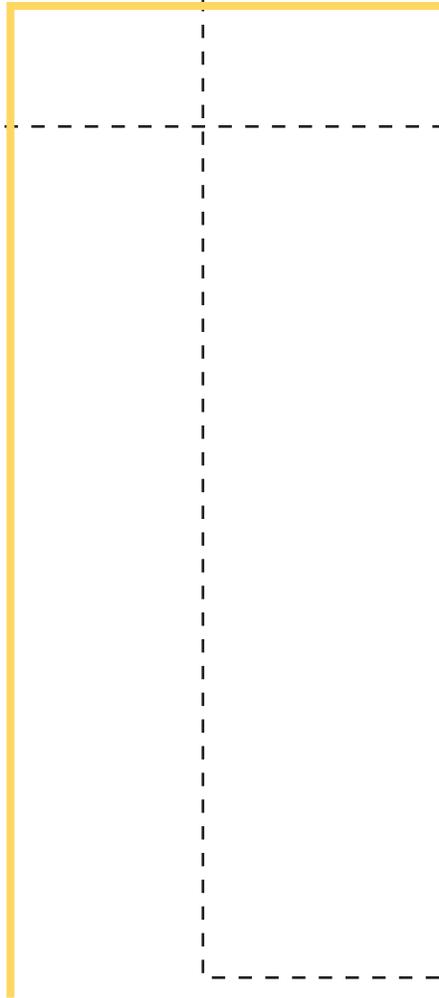
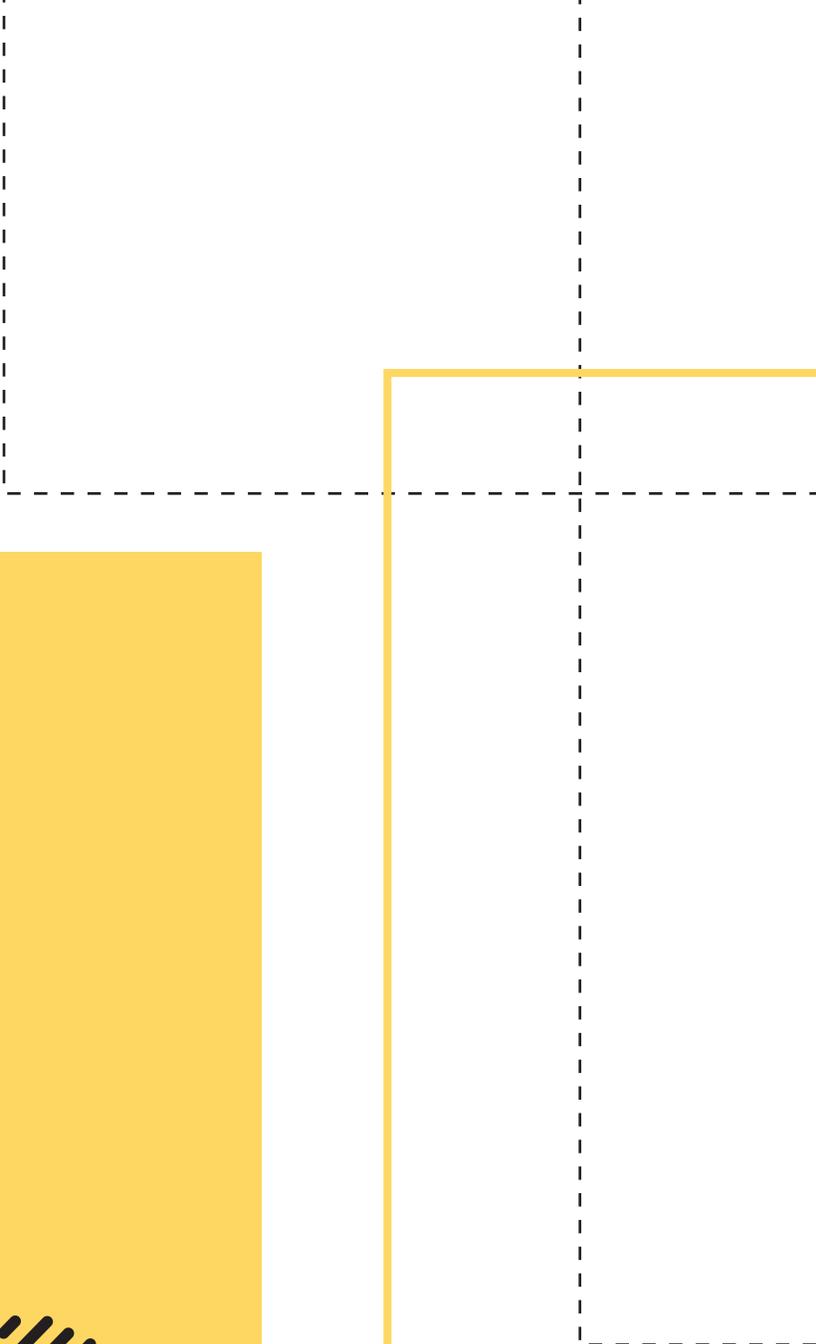
(ENLABREP)

Al inicio de la pandemia por la COVID-19<sup>26</sup> **no existían datos abiertos o estadísticas sobre lxs repartidorxs de apps en México**, ni de las propias plataformas de delivery ni por el INEGI. Tampoco habían estudios a fondo que brindaran luz sobre **quiénes son las personas que reparten comida a domicilio y bajo qué circunstancias**. Por ello el Instituto de Estudios Sobre la Desigualdad (INDESIG) recopiló información sobre la situación que viven miles de personas en el país a través de la **Encuesta de Condiciones Laborales de Repartidores de Apps (ENLABREP)**, para posteriormente sistematizar sus resultados y difundirlos. El propósito de esta encuesta es entender mejor esta situación en México y así orientar futuras investigaciones y tener las bases para exigir mejores condiciones laborales para lxs repartidorxs de apps.

<sup>26</sup>A la fecha de publicación del presente informe sigue sin existir información estadística clara al respecto.



# NOTA METODOLÓGICA



La **Encuesta de Condiciones Laborales de Repartidores de Apps (ENLABREP)** es un instrumento exploratorio levantado entre **mayo y julio de 2020**, cuya muestra se compone de **432 respuestas válidas**. Lxs repartidorxs respondieron la encuesta vía electrónica en la que participaron con una técnica de muestreo por conveniencia. Los criterios de inclusión fueron **ser repartidor y mayor de 18 años de edad**. El análisis de los datos obtenidos corresponde a un diagnóstico estadístico exploratorio univariado y multivariado, con el objetivo de tratar de manera general los temas planteados en esta Encuesta.

La **ENLABREP** se realizó a nivel nacional. Lxs encuestadxs trabajaban en **23 de los 32 estados de la república mexicana**:



**60.6%** en la Ciudad de México,

**9.4%** en Puebla,

**9.2%** en Jalisco,

**3.4%** en el Estado de México, y

**3.1%** Nuevo León;

en cada una de las entidades restantes que tuvieron participación, se registró menos del **3% de las respuestas**. Es importante mencionar que al no ser **un muestreo probabilístico**, y **dado el tamaño de la muestra y la concentración de respuestas en la CDMX**, los resultados **no son estadísticamente significativos a nivel nacional o local**, sin embargo, pueden tomarse como una aproximación a las condiciones laborales de lxs repartidorxs durante los primeros meses de la pandemia de la Covid-19. Cabe resaltar que estos resultados **son muy relevantes** debido a la falta de datos oficiales desde el **INEGI** y a la carencia de transparencia por parte de las empresas, particularmente sobre la cantidad de trabajadores de la gig economy registrados dentro de éstas últimas.



 **MEXICO**

**Gráfica 1.** Entidades donde trabajan lxs repartidores que respondieron la encuesta.



## ¿QUIÉNES SON Ixs que reparten?

22

El primer paso en el estudio de las condiciones de Ixs repartidorxs es conocer cuáles son sus características sociodemográficas. Al analizar la distribución de repartidores **por sexo**, se observa que es una actividad altamente **masculinizada: la cantidad de hombres que trabajan con plataformas de entrega es mucho mayor al de mujeres**. Del total de encuestadxs, **86.8% se identifican como hombres, 12.0% como mujeres y el 1.20% de personas prefirieron no decir su sexo**. En términos generales, esto quiere decir que aproximadamente hay **7 hombres** por cada mujer que se dedican a repartir por aplicaciones.



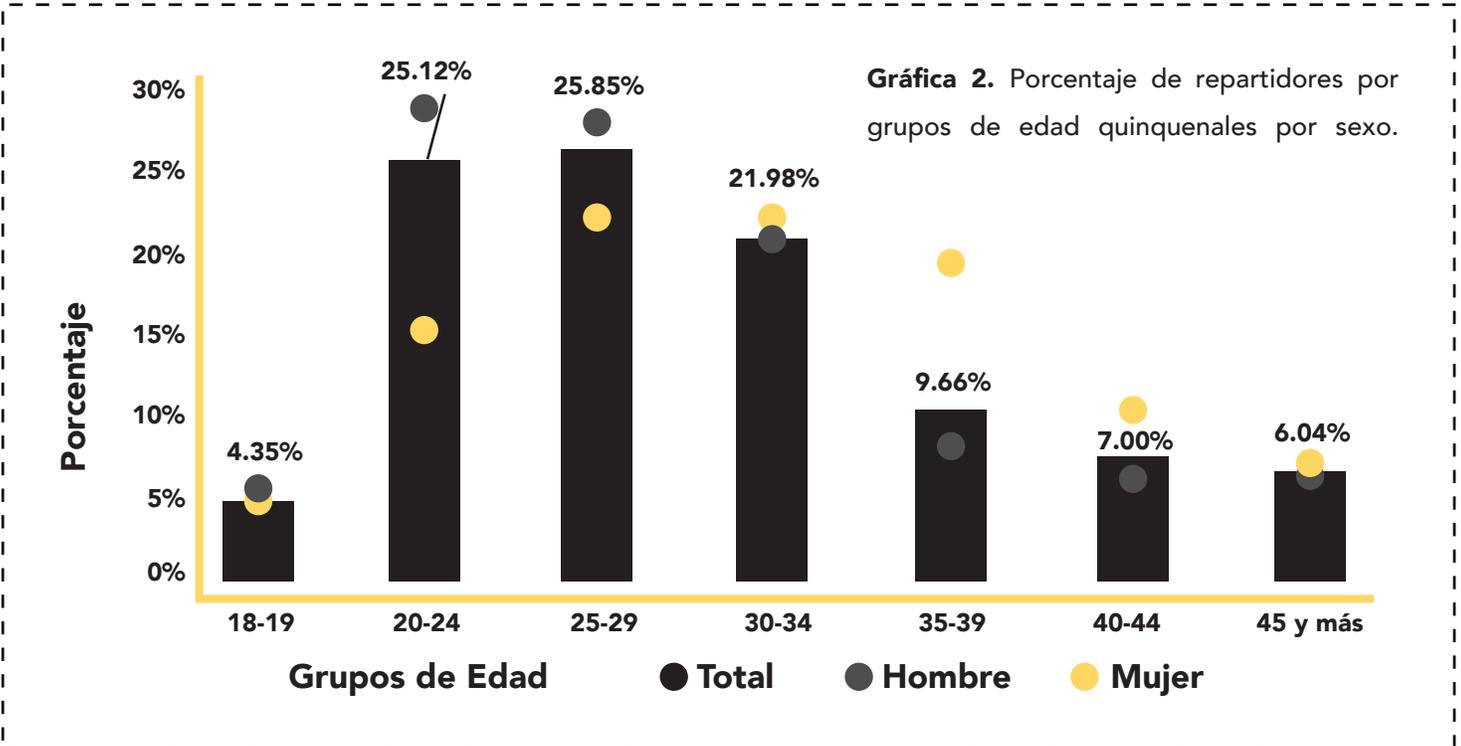
Según el Censo de Población y Vivienda 2020<sup>27</sup>, levantado en marzo del mismo año, **42.2% de las mujeres de 18 años y más estaban ocupadas, frente al 75.4% de los hombres**. De los más de 50 millones de mexicanxs que trabajaban, **62.1% eran hombres y 37.9% mujeres**. Aun tomando en cuenta las diferencias por género en el mercado laboral ocasionadas por la pandemia de la COVID-19, la cual perjudicó más a la población femenina que a la masculina<sup>28</sup>, es notorio que, en el trabajo de entregas por apps, hay una concentración mucho mayor de hombres que en el resto de los empleos. Es probable que esto sea consecuencia de los altos riesgos relacionados a este servicio, los cuales se explorarán más adelante.

En la ENLABREP se halló que más de la mitad de las personas repartidoras tienen menos de **30 años, siendo la edad promedio 29.8 años**. Como se puede observar en la **Gráfica 2**, al agrupar estos datos por rangos quinquenales, la mayor concentración de repartidorxs se ubica entre los **25 y 29 años con el 25.8% de los resultados**; seguido por el rango de **20 a 24 años con el 25.1%**; y de **30 a 34 años con el 22.0%**. En estas tres categorías se encuentran el **72.9%** de los repartidores. Por etapas de vida, el **55.3% son jóvenes de entre 18 y 29 años; el 44.4% son adultos de entre 30 y 59 años; y el 0.2% tiene 60 años o más**.

<sup>27</sup> INEG, "Microdatos del Censo de Población y Vivienda 2020". Disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#Microdatos>

<sup>28</sup> Incrementó mucho más el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado para las mujeres que para los hombres durante el confinamiento. Véase CEPAL, (10 de febrero, 2021). "La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región".

Disponible en <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>



Cuando se filtra esta información por género, proporcionalmente las mujeres repartidoras son mayores que sus contrapartes hombres: **mientras que el 31% de ellos tienen menos de 25 años, esta cifra es de tan sólo 18% para ellas.** Si consideramos que las mujeres son más vulnerables a sufrir robos y acoso en las calles que los hombres, pero las mujeres jóvenes lo son aún más que las mayores, esto podría explicar el porqué de la brecha en edades por género.

Por otro lado, al preguntar por su último nivel de estudios completado, se encontró que más del **75%** de lxs repartidorxs había concluido la educación media superior.

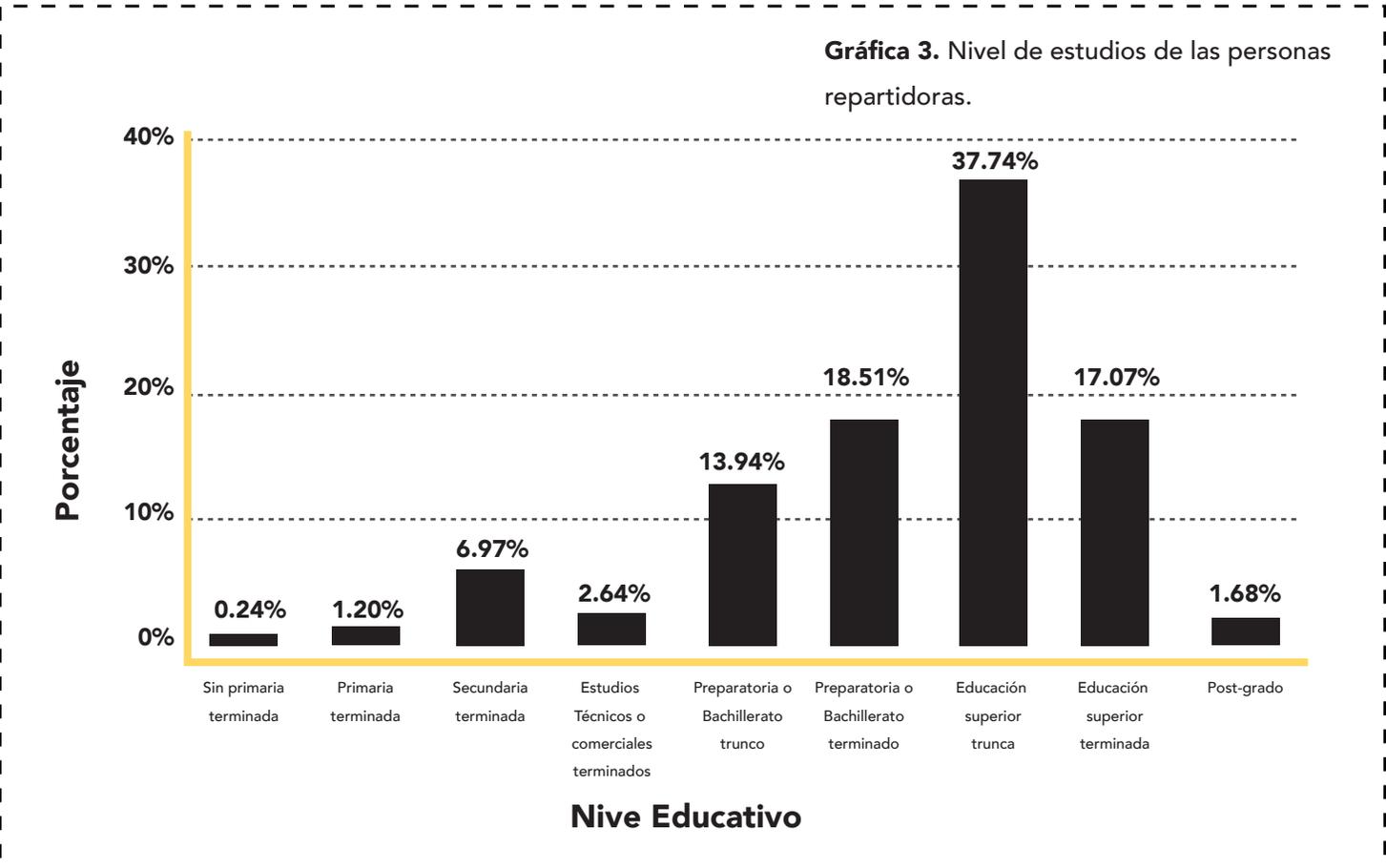
**El grupo más grande fue aquél con**

- estudios superiores truncos (licenciatura o ingeniería) con el 37.7%;**
- seguido por los que terminaron la preparatoria o bachillerato (18.7%),**
- y los que terminaron estudios superiores y/o estudió un posgrado (18.7%).**

El **13.9%** de encuestadxs tenía la educación media superior trunca (**13.9%**) y el **8.4%** señaló haber estudiado hasta la secundaria o tener un menor nivel de estudios.

Este nivel de escolaridad es muy **superior al promedio nacional**, e inclusive superior al de la Ciudad de México, el estado donde el promedio de la población ha estudiado más años<sup>29</sup>. Es probable que esto esté relacionado con la edad de lxs repartidorxs, debido a que más del **75% de ellxs tiene menos de 35 años**, y la población más joven por lo general ha estudiado más años que la población mayor<sup>30</sup>.

Al analizar las respuestas, destaca que la escolaridad de las mujeres repartidoras es superior a la de los hombres: **84% de ellas comenzó o terminó un grado de la educación superior, mientras que para los hombres este porcentaje es de 53%**. Es posible que las mujeres con grados más altos de estudios se vean obligadas a tomar este trabajo por la mayor precariedad laboral a la cual se enfrentan históricamente, situación empeorada a partir del confinamiento por la COVID-19.



También sobresale que la educación de lxs repartidorxs está muy por encima a la de sus madres y padres: **aproximadamente el 40% de ellxs estudió hasta la educación básica y sólo el 40% terminó la educación media superior**. Es decir, la mayor parte de lxs repartidorxs vienen de familias con niveles educativos mucho más bajos que los suyos, sin embargo, esta es la tendencia nacional.

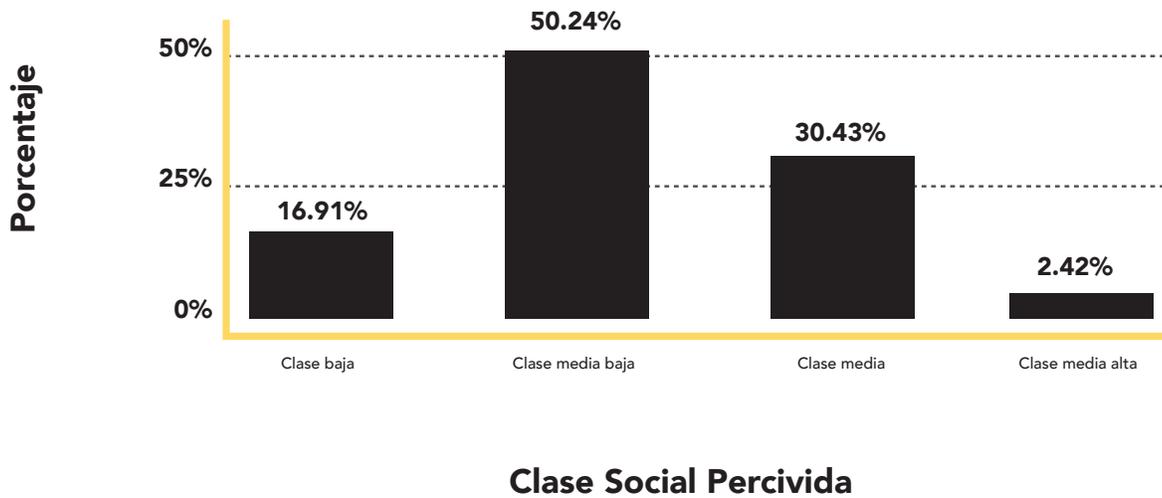
<sup>29</sup>El promedio nacional de años de escolaridad de las personas de 15 años y más fue de 9.2 años en 2020, y en la Ciudad de México, 11.5 años. Lo que es equivalente a no haber concluido la educación media superior en ambos casos. Véase <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/escolaridad.aspx>

<sup>30</sup>Véase [https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general\\_ver4/MDXQueryDatos.asp?proy=](https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?proy=)

Altamente relacionado con el nivel educativo de lxs repartidorxs está su autopercepción de clase social, por lo que se les preguntó a lxs encuestadxs en qué clase social consideran que se encuentran ellxs mismxs. **La mayoría se considera clase media baja (con el 50.2% de los resultados), seguido de clase media (30.4%) y clase baja (16.9%); sólo el 2.4% respondió estar en clase media alta.** No encontramos menciones a la clase alta. **El 11% de lxs repartidorxs que se percibe como clase baja o clase media baja estudió hasta la educación básica, mientras que sólo el 3% de lxs que se considera clase media y el 0% de lxs que se consideran clase media alta, sólo tienen este nivel de estudios.** Por el otro lado, hay una proporción mucho más alta de repartidorxs que terminó la educación superior que se autopercibe como clase media (24%) y clase media alta (20%), que lxs de clase media baja (15%) o clase baja (10%). No obstante, respecto a estos datos es importante tener en cuenta que es una respuesta de autopercepción, sin ningún punto de referencia para lxs encuestadxs más allá del propio, y se ha probado que existe un sesgo de clase en México: buena parte de la población que pertenece al estrato económico más bajo en el país se autopercibe como parte de la clase media <sup>31</sup>.



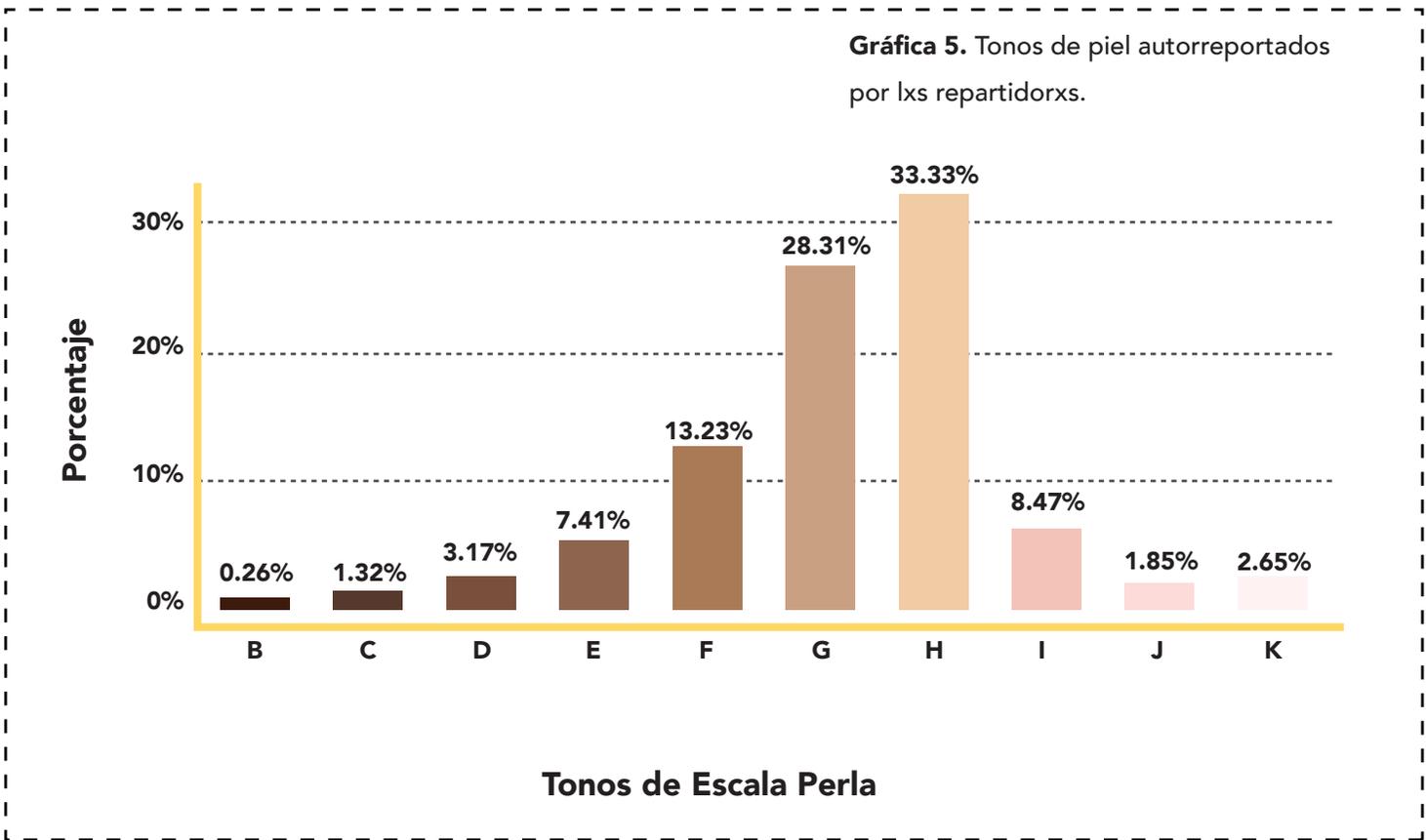
**Gráfica 4.** Clase social autopercebida por los repartidores.



<sup>31</sup>Jaramillo Molina, M. E. (2020). "El que quiere, puede": Mérito e individualismo en las representaciones de justicia distributiva". En Barba, C., G. Ordóñez y Y. Silva (ed.) La cuestión social en el siglo XXI en América Latina. Ciudad de México: Siglo Veintiuno Editores, pp. 349-377.

Así mismo, dada la alta relación entre el estrato socioeconómico de lxs individu@s y el color de piel en México, resulta de interés conocer este último. Se mostró a las personas encuestadas los 11 tonos de piel de la escala PERLA<sup>32</sup>; y se les pidió seleccionar aquel que consideraban correspondía con su tono de piel. Los tonos intermedios **F, G y H fueron los más reportados, con el 13.2%, 28.3% y 33.3%** de los resultados respectivamente, sumando casi el **75%**; los **tonos más oscuros (B-E) sumaron 12.2%** y los **tonos más claros (I-K) 13.0%**.

En México se han realizado varias encuestas que reflejan la autopercepción del color de piel de lxs mexicanxs, entre ellos el **Módulo de Movilidad Social 2016 (MMSI) del INEGI** y la **Encuesta de Movilidad Social 2017 (EMOVI), el primero representativo a nivel nacional y el segundo para la Ciudad de México**. Los resultados son parecidos a los de estas encuestas, en donde la mayor parte de lxs encuestadxs se autopercibe en los tonos intermedios, sin embargo, existe una diferencia notable: casi el doble de lxs repartidorxs seleccionaron los tonos más oscuros **(B-E) (12.16%)** con respecto a lxs encuestados de la **MMSI16 (7.5%)** y la **EMOVI17 (7.4%)**. Es posible que esto esté relacionado con el racismo que existe en el mercado laboral en México, que cualquier persona pueda ser repartidorx, está relacionado con que la apariencia física no se toma en cuenta.



<sup>32</sup>Véase "PERLA. Proyecto sobre Etnicidad y Raza en América Latina". Consultado en <https://perla.princeton.edu>



También se indagó sobre la representación indígena de lxs repartidorxs. **El 97.6% de lxs encuestadxs que contestaron esta pregunta aseguraron no hablar una lengua indígena mientras que sólo el 2.4% dijo sí hacerlo.** No obstante, es importante destacar que hubo un muy alto porcentaje de respuestas vacías (**12%**), entonces, puesto de otra manera, el **86.9%** de lxs repartidorxs confirmó que no habla una lengua indígena. Si se toma como referencia únicamente los casos especificados y se compara con la media nacional que habla una lengua indígena (**6%**), se podría hablar de una subparticipación<sup>33</sup>. Esto puede deberse al hecho de que las plataformas de la gig economy se establecen prioritariamente en ciudades grandes, donde hay menor porcentaje de personas indígenas.

Por último, se les preguntó a lxs repartidorxs **su orientación sexual**. Excluyendo los casos no especificados, el **90.0% de los encuestadxs se identifica como heterosexual, el 5.2% como homosexual y el restante 4.5% se ubicaron entre otras respuestas.**

Estos porcentajes son difíciles de estimar, pues mucha gente no se siente cómoda compartiendo esta información, aún cuando el formato de la encuesta es en línea (**el 7.37% de encuestadxs prefirió no contestar esta pregunta**). No obstante, si comparamos estas respuestas con los resultados de la **ENDISEG 2021 del INEGI**, que es el primer intento a nivel nacional de recopilar información de la comunidad LGBT+, el porcentaje de repartidorxs con una preferencia sexual distinta de la heterosexual es casi el doble al de esa encuesta<sup>34</sup>. Puede que esto esté relacionado con uno o más de los siguientes factores:

**1** el formato de las encuestas de la **ENLABREP**, que fue completamente en línea;

**2** que más de la mitad de lxs encuestadxs **viven en ciudades grandes**, donde es más aceptada la comunidad **LGBT+**; y en último lugar,

**3** porque las personas con orientación sexual distinta a la heterosexual son frecuentemente **discriminadas en otros espacios laborales**, y para ser repartidorx no es necesario pasar una serie de entrevistas o filtros, por lo que en este sentido, **este trabajo es más incluyente.**

<sup>33</sup>INEGI, "Microdatos del Censo de Población y Vivienda 2020". Consultado en <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#Microdatos>

<sup>34</sup>Resultados ENDISEG del INEGI. Disponibles en [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endiseg/2021/doc/endiseg\\_2021\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endiseg/2021/doc/endiseg_2021_resultados.pdf)

A partir de estos datos, es posible la construcción de una imagen general de los perfiles de las personas repartidoras. Cada característica mencionada puede influir en las dificultades y retos que afrontan en su trabajo, aunado a otros factores como los horarios, desplazamientos<sup>35</sup> y la zona en la que se dedican a realizar estas actividades.

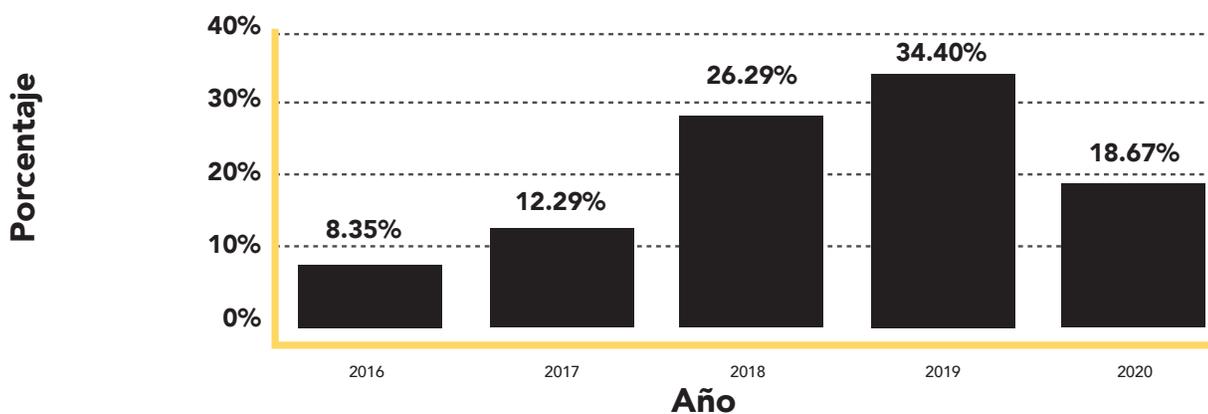


## Condiciones Laborales de lxs Repartidorxs

### Forma de trabajo con las apps

En México, los servicios de las plataformas digitales de entrega comenzaron a operar en el **2016** con la entrada de Uber Eats a la capital del país, y se han expandido principalmente a lo largo de las ciudades más grandes, pero también se han instalado en otras de menor tamaño. Una manera de medir este crecimiento es mediante la cantidad de repartidorxs registrados en estas plataformas; lamentablemente, las empresas no son transparentes con respecto a estas cifras y al no registrar a lxs repartidorxs en el Seguro Social es difícil hacer este seguimiento. Sin embargo, con la encuesta realizada logramos identificar el año en el que algunos trabajadorxs se registraron por primera vez como repartidores, teniendo como fecha límite mediados del **2020**. Cuando se levantó esta encuesta, **el 8.6% de lxs encuestadxs respondió haberse registrado en 2016; para los años siguientes, los porcentajes se ubican en 12.3% para el 2017, 26.3% durante el 2018 y 34.4% para el 2019, lo cual representa un crecimiento significativo. El 18.7% restante de lxs repartidorxs se registraron entre enero y agosto del 2020.**

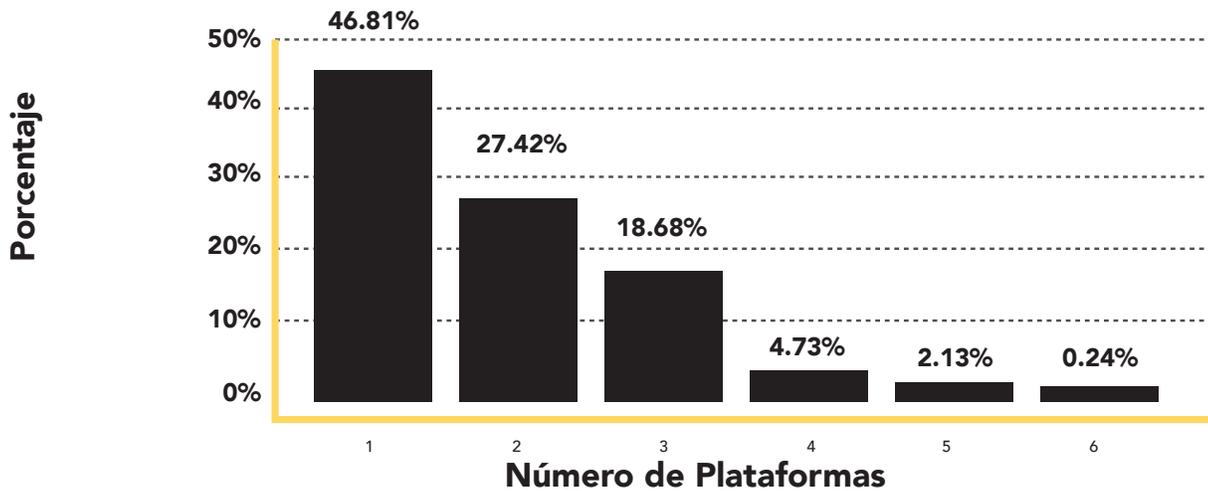
**Gráfica 6.** Año en que se registraron por primera vez como repartidorxs de aplicación.



<sup>35</sup>El 11.21% de lxs repartidorxs se desplaza a una entidad federativa distinta de la cual reside para realizar su trabajo. La mayoría vive en el Estado de México y trabaja en la Ciudad de México.

Al no tener flujos de ingresos regulares ni horarios fijos, algunos repartidorxs optan por registrarse en más de una plataforma de manera simultánea. **Al respecto, el 46.8% de las personas encuestadas respondió contar solamente con registro en una plataforma, lo que significa que el 53.2% restante trabaja para dos o más empresas. Este porcentaje se distribuye de la siguiente manera: dos plataformas, 27.4%; tres plataformas, 18.7%; 4 plataformas, 4.7%; 5 plataformas, 2.1%; y 6 plataformas, 0.2%.** Si bien las cifras para 4 o más plataformas son menores, sigue siendo significativo que lxs repartidorxs tengan que recurrir a estas estrategias para completar sus ingresos.

**Gráfica 2.2.** Número de plataformas en las que el encuestado cuenta registro.



Ahora bien, lxs repartidorxs no se distribuyen equitativamente entre todas las plataformas disponibles: la aplicación que tiene más personas encuestadas registradas es **Uber Eats, con el 62.9%** de los resultados; seguido de la colombiana **Rappi con 59.8%**, y la china **Didi con 25.5%**. Las plataformas **Sin Delantal y Cornershop obtuvieron el 17.7% y el 15.4%** de respuestas respectivamente. La primera cerró sus operaciones en México el 4 de diciembre de 2020, mientras que **Cornershop fue comprada por Uber Eats a finales del 2019**, aunque sigue operando con su nombre original. Por tanto, esto implica que **más del 70%** de los encuestados tiene algún tipo de relación con la empresa estadounidense Uber Eats. Al preguntarle a lxs encuestadxs qué plataforma utilizan con mayor frecuencia, la más popular fue

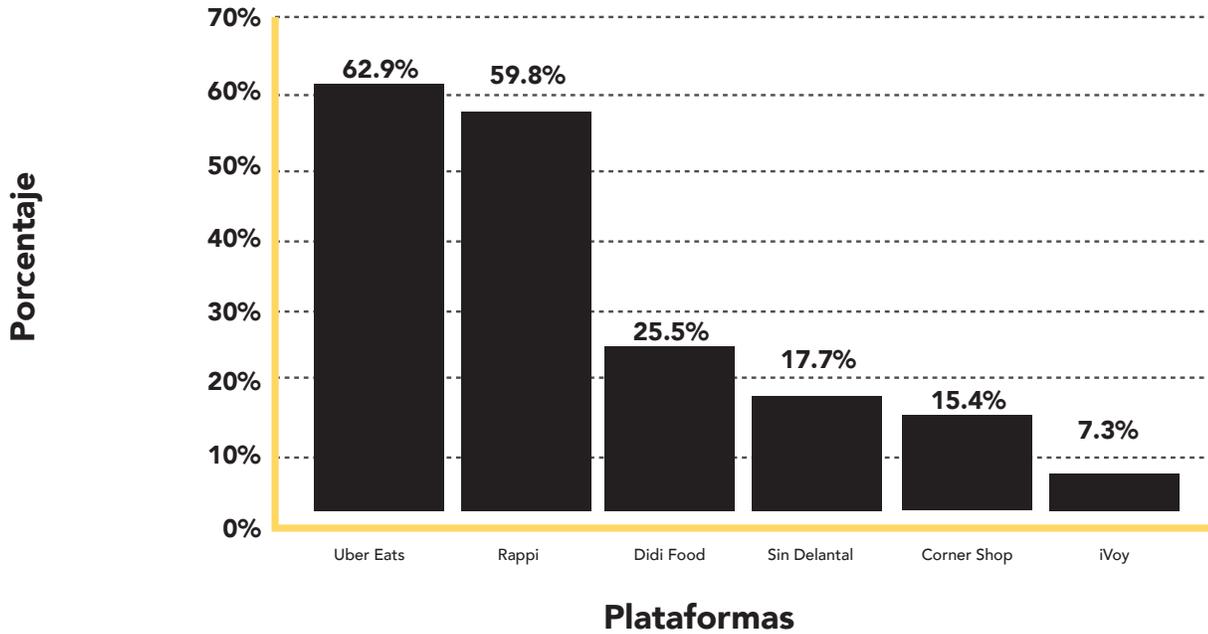
 **Uber Eats (47.3%),**

 **seguida por Rappi (32.1%),**

 **Corner Shop (11.0%)**

 **Didi Food (7.0%).**

**Gráfica 2.3** Plataformas en las que lxs trabajadorxs encuestadxs se encuentran registradxs.



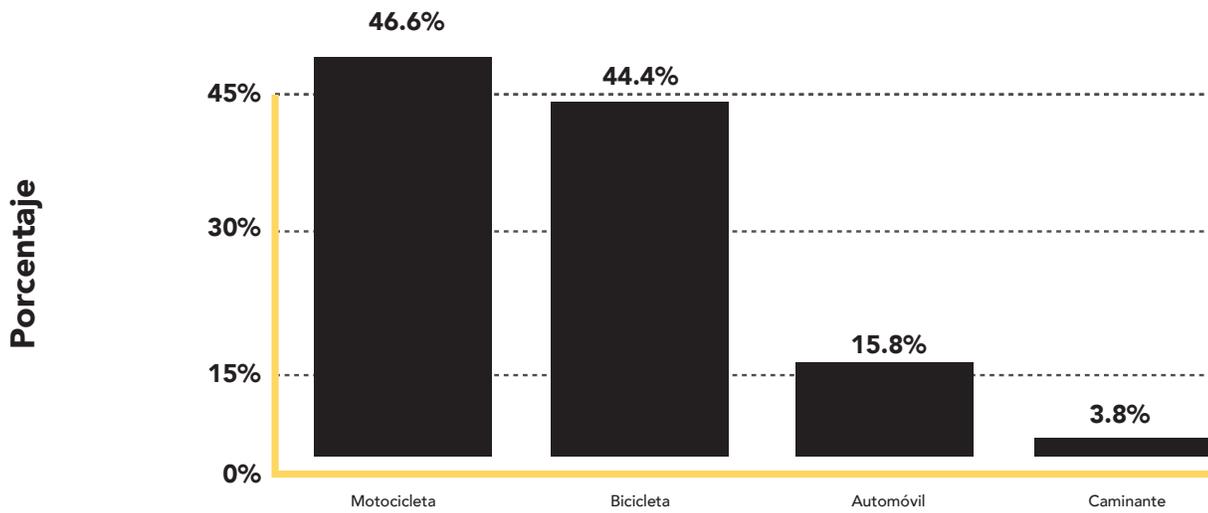
En estas plataformas, lxs repartidorxs tienen la posibilidad de elegir con qué medio de transporte realizan las entregas, sin embargo, el valor del vehículo, los costos de mantenimiento y/o combustible del mismo corren a cargo del repartidorx. Según la forma de desplazamiento, el algoritmo de las empresas calcula el tiempo para las entregas. En este sentido, al preguntar por la cantidad de vehículos usados, **la gran mayoría (90.3%) respondió usar solo un vehículo, 9.0%, usa dos formas de desplazamiento, 0.5% hasta 3 y un 0.2% las cuatro formas de transporte de las que se disponen.**



Al indagar sobre los vehículos usados por lxs repartidorxs, las principales respuestas fueron las siguientes: **motocicleta y bicicleta obtuvieron el 46.6% y 44.4% de los resultados respectivamente; seguidos por el automóvil con el 15.8% de las respuestas; mientras que el 3.8% de los encuestados reportaron hacer sus entregas a pie (son "caminantes", como les llaman lxs repartidorxs)**<sup>36</sup>. La variación de los resultados puede relacionarse con la búsqueda de una mayor velocidad de desplazamiento y menores costos de adquisición y mantenimiento posible, para así realizar más entregas y aumentar los ingresos.

<sup>36</sup>En esta pregunta se les permitió seleccionar más de un vehículo y por eso los porcentajes suman más del 100%.

Gráfica 7. Tipo de vehículo usado para realizar entregas.



### Vehículo usados para trabajo en plataforma

Una característica particular de quienes se dedican a la entrega de productos mediante plataformas de aplicación es que ocasionalmente están acompañadxs por otras personas mientras realizan sus entregas. Al preguntar por esta situación, encontramos que aproximadamente **1 de cada 4 repartidorxs está acompañadx en algún momento de sus actividades; al respecto, sólo el 2.6% de lxs encuestadxs señaló que tener compañía es la regla general. No hubo diferencias significativas en estas respuestas entre hombres y mujeres.**

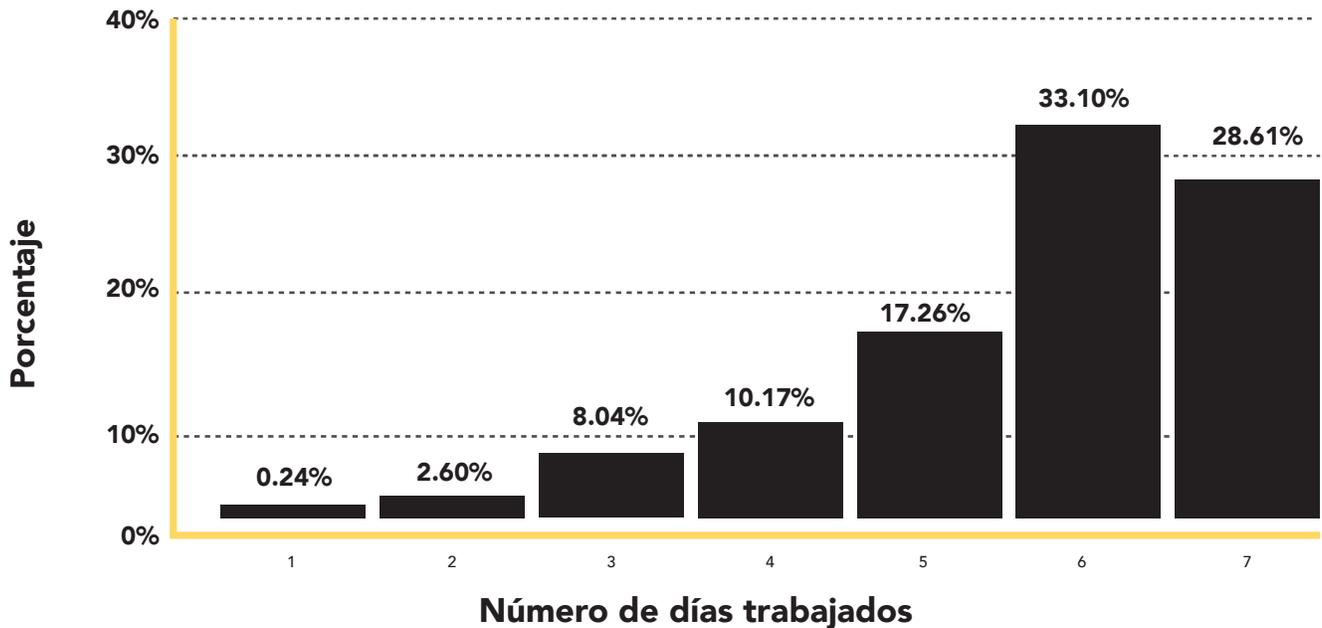
Por lo general, **el 62% indicó que lx acompañante suele ser su pareja; el 20% que es una persona sin parentesco (20%), y el 14% que es un familiar.** Tener unx acompañante puede presentar grandes ventajas, como agilizar las entregas y prevenir robos, sin embargo, también puede implicar que las ganancias se repartan y el trabajo sea menos redituable. Por otro lado, encontramos que la o el lx acompañante en el 5% de las veces es hijx de quien reparte. En este caso, se debe señalar la importancia del acceso a guarderías y estancias infantiles, uno de los grandes problemas en México y que, por prácticas patriarcales, suelen afectar en mayor medida a las mujeres.



## Jornada laboral

La posibilidad de obtener un ingreso complementario suele ser una de las premisas que más se usan para atraer a las personas a unirse como repartidorxs en las plataformas de aplicaciones móviles. Sin embargo, las respuestas muestran que **el 33.1% de las personas encuestadas dedican 6 días de la semana a realizar entregas; seguido del 28.6% que reparte toda la semana, y del 17.3% que dedica 5 días a esta actividad. Esto significa que el 79.0% de los repartidores dedica entre 5 y 7 días semanales a esta labor.**

Gráfica 8. Días trabajados a la semana



Según la narrativa de las empresas de entregas por aplicación, trabajar en esta modalidad tiene la ventaja de generar **ingresos adicionales** de fácil acceso al volverte "tu propio jefe". Sin embargo, al revisar la Gráfica 9, podemos observar que la mayoría de lxs repartidorxs utilizan la mayor parte de la semana para entregar pedidos: en promedio dedican **42 horas a la semana a esto**. Esta cifra es prácticamente igual tanto para hombres como para las mujeres repartidoras, y es equivalente a una jornada laboral de tiempo completo.

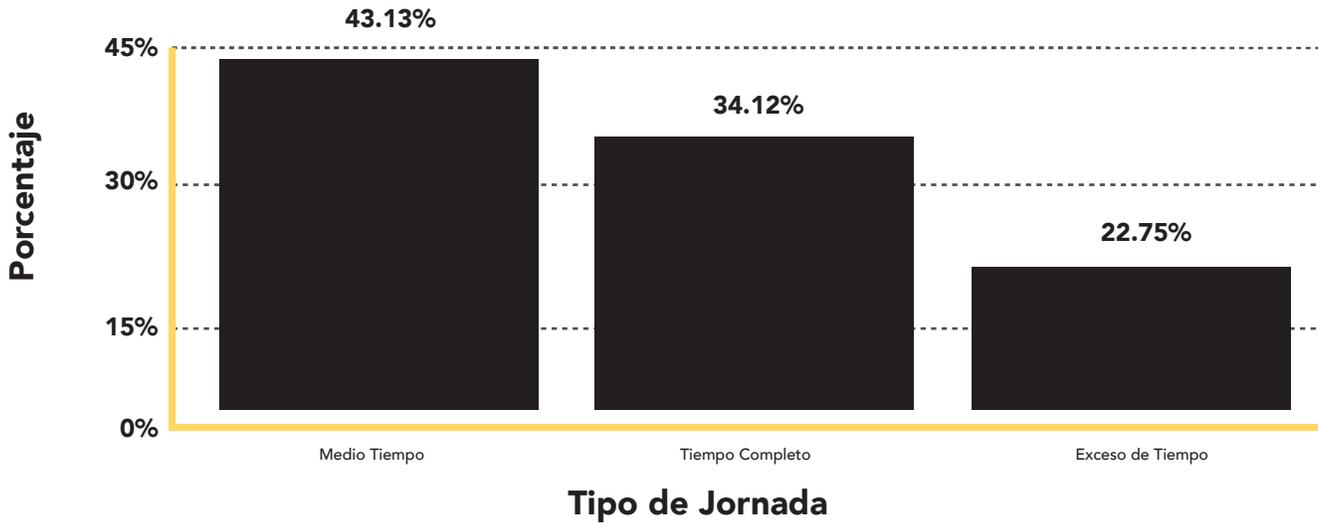


Según la Ley Federal del Trabajo, un trabajo de "medio tiempo" es al que dedicamos hasta 6 horas a la semana por 6 días (hasta 36 horas a la semana). Un trabajo de "tiempo completo" se refiere al que nos ocupa hasta 8 horas al día, por 6 días, y con 3 horas extra hasta por 3 ocasiones a la semana (entre 37 y 57 horas a la semana), es decir:

cualquier cantidad de labor que rebase los 57 horas semanales es catalogado como un "exceso de trabajo".

A partir de esta encuesta vemos que casi el **34.1%** trabajan de tiempo completo, y **22.6% exceden las 57 horas** de trabajo semanal, lo que significa una sobrecarga considerable. Asimismo, llama la atención que lxs trabajadorxs que se autoperceben de clase baja son lxs que con mayor frecuencia trabajan más de 57 horas a la semana: este es el caso para 31.4% de ellxs; esta cifra excede en casi 10 puntos porcentuales a los de las otras clases sociales. Aquí también la diferencia por género es muy baja, el 23.7% de los hombres y el 22.0% de las mujeres trabajan un exceso de horas.

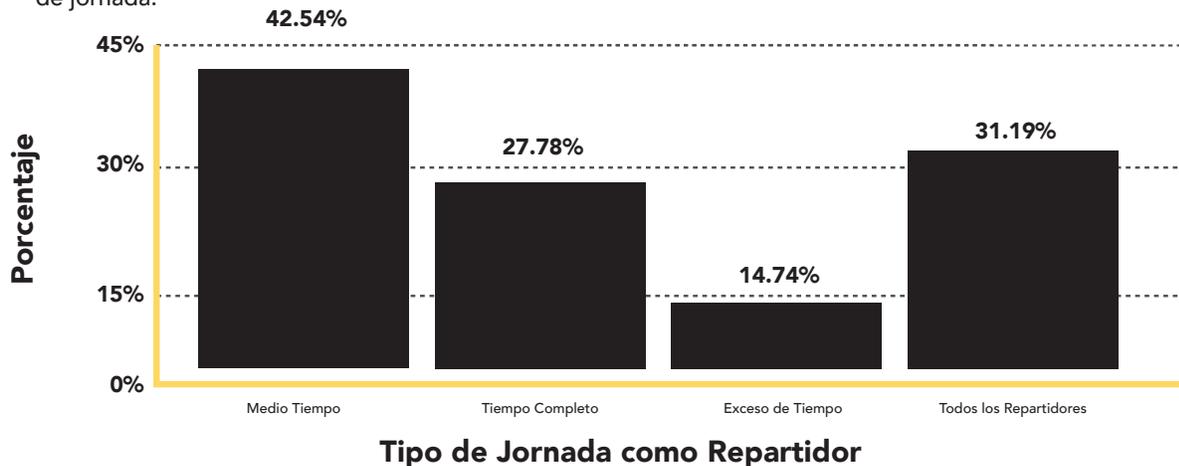
Gráfica 9. Tipo de jornada de lxs repartidorxs encuestadxs.



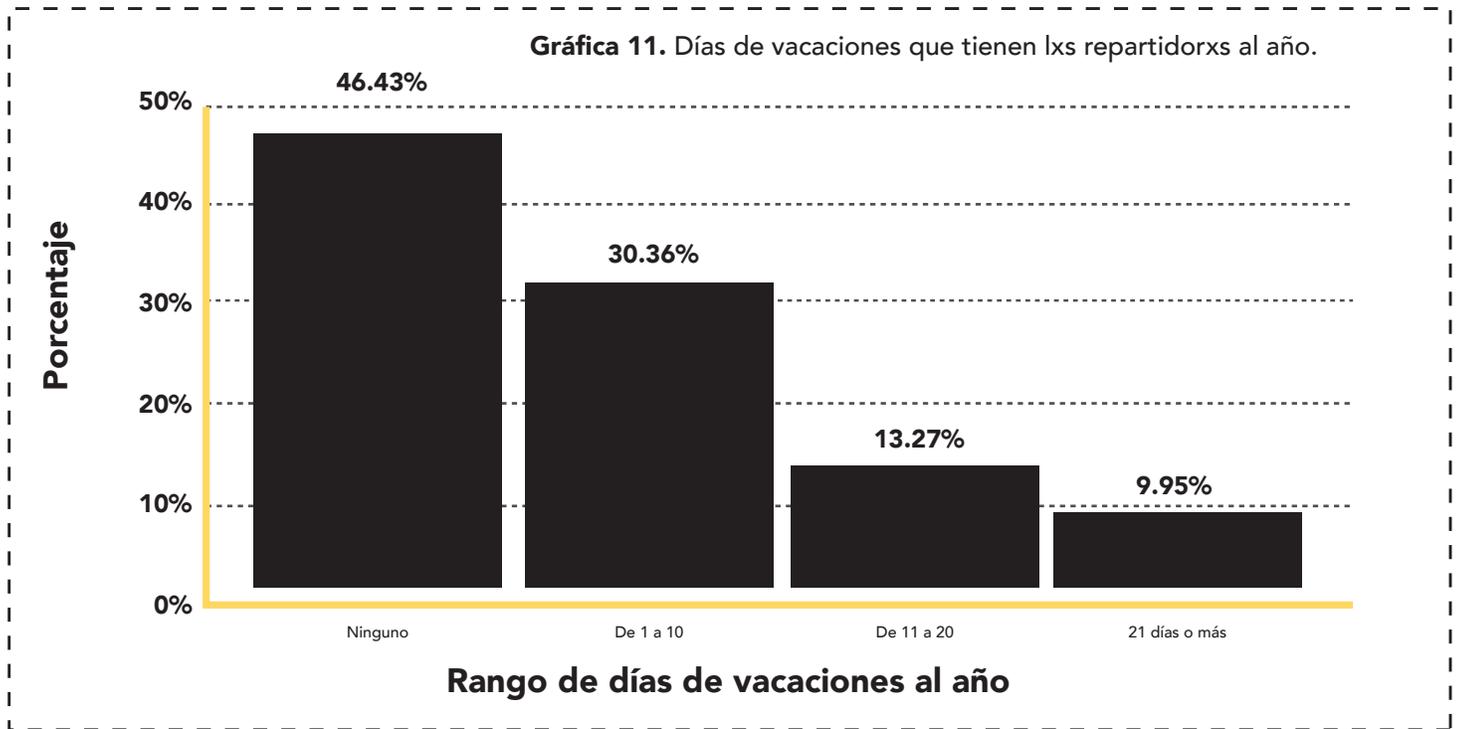
Una de las ideas que se promocionan para reclutar repartidorxs es la obtención de ingresos adicionales, pero como se puede ver con los datos anteriores, **56.9% de lxs repartidorxs están de tiempo completo o con sobrecarga de horas**. Al ser cuestionadxs por empleos adicionales, **el 31.6% afirmó tener al menos uno adicional**, y esto es sin tomar en cuenta el trabajo no remunerado de quehaceres domésticos y de cuidados de niñxs, que en promedio son de 17.9 horas a la semana para las mujeres repartidoras y de 11.9 horas semanales para los hombres.

De primera instancia se podría pensar que ese 31.35% que tiene otro empleo, es parte del grupo que sólo se dedica a repartir como actividad de medio tiempo, pero al considerar cada tipo de jornada, **el 42.5% de las personas que se dedica a repartir en jornadas de medio tiempo dijo tener otro empleo; en la misma situación se encuentra el 27.78% de quienes se dedican a esta actividad de tiempo completo, así como el 14.74% de quienes ya registran una sobrecarga de horas de trabajo como repartidorx**. Esta situación es sumamente grave, puesto que destaca la necesidad de varias personas de trabajar muy por encima de las horas estipuladas por la Ley para llegar a fin de mes.

Gráfica 10. Porcentaje de personas encuestadas que tienen un trabajo adicional al de repartidor según su tipo de jornada.



Tomando en cuenta lo anterior, es iluso considerar que esta actividad es solamente un trabajo complementario de los repartidores pues representa un pilar fundamental para sus ingresos y supervivencia. Esto también se refleja en los días que los repartidores se toman para descansar y dedicarse a otras actividades no laborales. Casi la mitad de lxs repartidorxs **(46.4%) respondió no haber tomado ni siquiera un día de vacaciones al año**, adicional a sus periodos de descanso semanales; mientras que el **30.4% dijo tener entre 1 y 10 días**, que podría entrar en un rango similar al que marca la ley; **13.3% toma entre 10 y 20 días al año y sólo 9.9% toma 21 días o más.**



## Ingresos, gastos y utilidades

Las cuantiosas horas que trabajan y el poco descanso que toman lxs repartidorxs no se ve reflejado en ingresos elevados. En promedio, **lxs repartidorxs obtienen \$9,173 al mes**, sin embargo, después de cubrir los **gastos y costos relacionados con su actividad** tales como: refacciones, equipo de protección, material higiénico, gasolina, datos para celular, peajes, baterías para el teléfono, las mochilas que las empresas les requieren para los repartos y, en algunos casos, el pago del vehículo que utilizan para realizar sus entregas, esta cifra se ve disminuida a **\$6,346 al mes**<sup>37</sup>, lo que se puede leer en la Tabla 1 como utilidades.

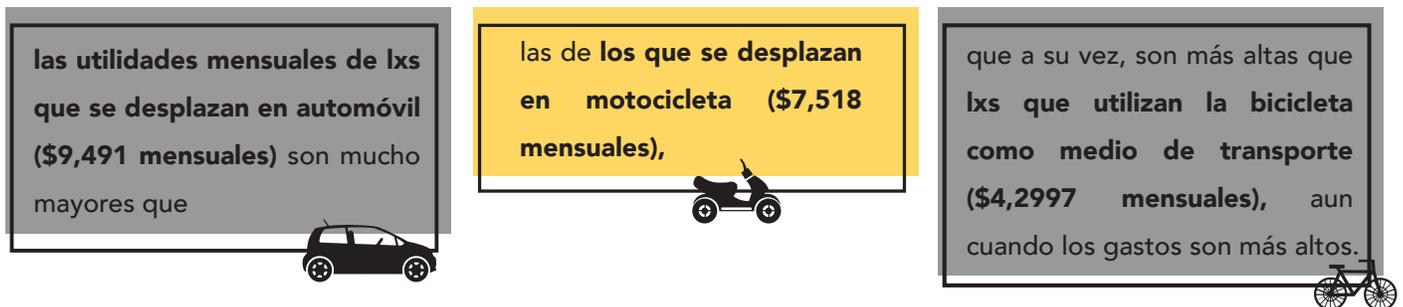
<sup>37</sup> Esta cifra es menor que la del estudio que realizó INDESIG con Oxfam en 2021, en donde el ingreso promedio de lxs repartidorxs fue de \$8,340 mensual. Es probable que esta divergencia se deba a que aquella encuesta se realizó sólo en la Ciudad de México y un año más tarde. Véase OXFAM/INDESIG, "Este futuro no aplica". Disponible en [https://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/Este\\_futuro\\_no\\_aplica\\_informe\\_01262022\\_0.pdf](https://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/Este_futuro_no_aplica_informe_01262022_0.pdf)

	Media Mensual	Mediana Mensual
<b>Ingresos</b>	\$9,173	\$7,528
<b>Gastos</b>	\$2,826	\$1,771
<b>Utilidades</b>	\$6,346	\$5,751

**Tabla 1.** Ingresos, gastos y utilidades generadas por las personas repartidoras.

Cuando se ajustan estas utilidades mensuales de lxs repartidorxs entre la cantidad de horas trabajadas, se obtiene **un promedio de \$37 por hora trabajada que, en razón del año 2020, se equiparaba con 1.6 salarios mínimos en la Zona Libre de la Frontera Norte y a 2.4 salarios mínimos en el resto del país**<sup>38</sup>. Esta cifra es alarmante al tomar en cuenta que la mayor parte de lxs repartidorxs vive en ciudades donde los gastos de las viviendas son mucho mayores a los del salario mínimo; además, los ingresos de más de la mitad de lxs repartidorxs se tienen que dividir entre más miembros del hogar<sup>39</sup> y no existe relación entre el número de dependientes de la persona repartidora y su ingreso.

Al estudiar las respuestas de lxs encuestadxs, se encontró que en promedio



Para la mayor parte de las personas repartidoras la motocicleta es el vehículo que se utiliza con mayor frecuencia<sup>40</sup>, salvo para lxs que se perciben de clase baja y clase media baja, que es la bicicleta (52% para clase baja). Esto último en relación con lxs que se perciben de clase media y clase media alta, que usan más el automóvil, y de quienes, consecuentemente, **los ingresos mensuales son en promedio 40.4% y 22.9% más altos que lxs que respondieron ser de clase media baja y baja.**

<sup>38</sup>Considerando un salario mínimo diario de 185.56 en la ZLFN y de \$123.22 en el resto del país, para el año 2020. Véase CONASAMI, "Salario mínimos 2020". Consultado en [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/525061/Tabla\\_de\\_salarios\\_m\\_nmos\\_vigentes\\_apartir\\_del\\_01\\_de\\_enero\\_de\\_2020.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/525061/Tabla_de_salarios_m_nmos_vigentes_apartir_del_01_de_enero_de_2020.pdf)

<sup>39</sup>El 21.4% de lxs repartidorxs tiene un dependiente económico, el 21.2% tiene dos y el 16.1% tiene tres o más.

<sup>40</sup>Representa el 46% para la clase media baja, 40% para la clase media y el 44% para la clase media alta.

	Ingresos	Gastos	Utilidades
<b>Automóvil</b>	\$13,753	\$4,261	\$9,491
<b>Bicicleta</b>	\$6,481	\$2,183	\$4,297
<b>Motocicleta</b>	\$10,194	\$2,675	\$7,518

**Tabla 2.** Promedio de ingresos mensuales por medio de transporte utilizado.

Los datos recopilados evidencian que ser repartidorx es una actividad a la que, aun cuando se le dedica mucho tiempo, no es retribuida de manera adecuada. Esto responde a un contexto general de trabajos precarizados en México, donde existen lagunas legales e institucionales que impiden regular a estas empresas. Aunado a lo anterior, en el caso de lxs repartidorxs, también hay que considerar que al estar transportando productos a través de toda la ciudad, están expuestos a muchos accidentes, algunos incluso fatales.



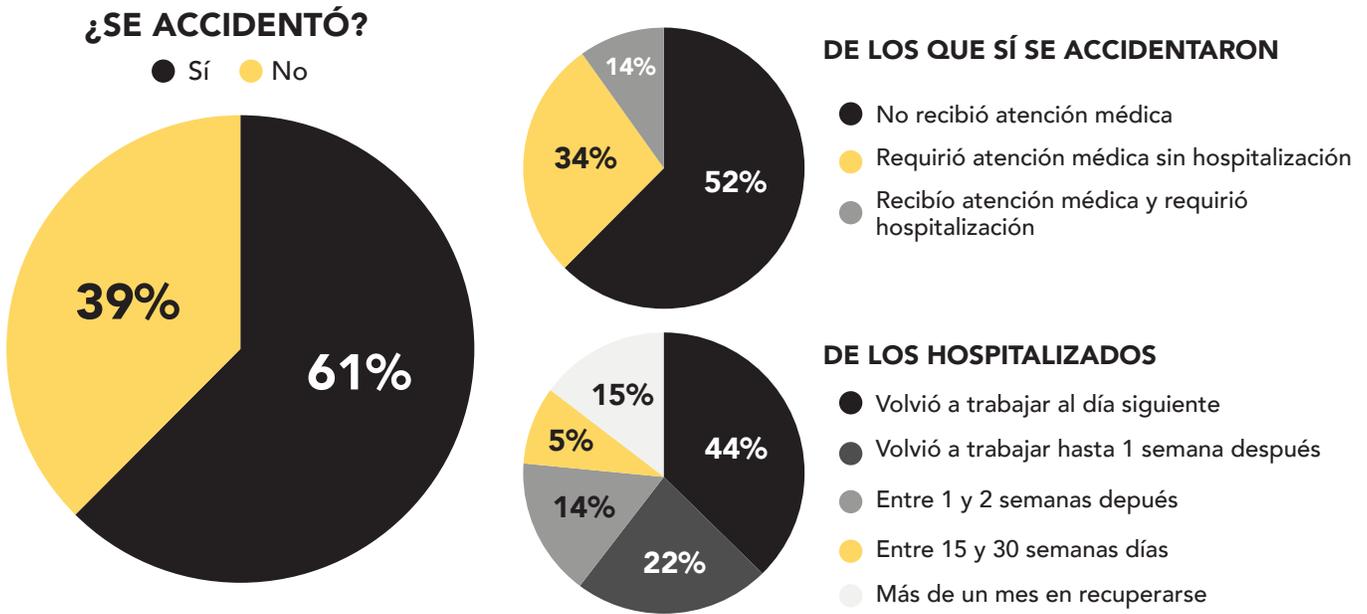
## Riesgos del trabajo como repartidorx

Una de las particularidades de establecer acuerdos entre la plataforma y lxs repartidorxs bajo la figura de **“socixs”**, es la falta de responsabilidad por parte de las empresas en caso de que lxs repartidorxs sufran algún percance, como accidentes, robos o agresiones.

Como se puede ver en la Gráfica 12, **el 60.6% sufrió algún accidente mientras trabajaba en las plataformas, un porcentaje altísimo.** Del total de accidentados, **el 52.0% no recibió atención médica, contra un 34.3% que recibió atención médica sin requerir hospitalización, mientras que el 13.8% recibió atención médica y requirió hospitalización dada la gravedad de las lesiones.** El **43.6%** de lxs encuestadxs que tuvo que ir al hospital **volvió a trabajar al día siguiente,** pero la mayoría requirió de un mayor tiempo para recuperarse tras haber sido hospitalizadx: **22.44% hasta una semana, 14.10% entre 1 y 2 semanas, 4.49% entre 15 y 30 días y el 15.38% tardó más de un mes para poder recuperarse.**



Gráfica 12. Accidentes en el trabajo



No todos los repartidores son expuestos a accidentes de la misma magnitud. El 44.6% de encuestados que contestaron utilizar un automóvil para entregar pedidos se accidentó en el trabajo, frente al 62.4% de los que reparten en moto y el 66.2% de los que reparten en bicicleta. Además, el grado de la lesión también varía cuantiosamente. Del total de accidentados en automóvil, sólo el 2.6% resultó en hospitalización, mientras que los que reparten en bicicleta tienen más de tres veces la probabilidad de tener una lesión que resulte en hospitalización (9.4% de accidentados hospitalizados) y los que reparten en motocicleta esta probabilidad es cinco veces mayor (14.2%).

El dato más preocupante sobre aquellos repartidores que tuvieron un accidente es que sólo 9.3% de los que se accidentaron cuando estaban trabajando dice haber recibido apoyo por parte de la plataforma de servicio de entrega.

Incluso para quienes requirieron hospitalización, esta cifra sólo asciende al 12.5% de repartidores. Al tener una figura de "socios", la empresa se deslinda de la responsabilidad de cubrir un seguro de gastos médicos, esto significa que en muchas ocasiones los trabajadores no sólo tienen que pagar por su accidente, sino que además no pueden trabajar por su condición médica y dejan de percibir ingresos.



A finales del 2021, el IMSS firmó un programa piloto con Beat, Uber, Rappi y Didi para que lxs repartidorxs puedan inscribirse a este seguro social como trabajadores independientes, por lo que se esperaba que esta cifra haya mejorado.<sup>41</sup>No obstante, lxs repartidorxs tienen que pagar en promedio \$40 pesos diarios para formar parte del IMSS, un monto muy alto para sus salarios, por lo que se prevé que la inscripción será baja. Aunque este seguirá sin cubrir los días no trabajados por estar herido, lo que seguirá implicando una pérdida de ingresos para lxs trabajadorxs.

Por desgracia, los accidentes no son los únicos obstáculos a los que se enfrentan lxs repartidorxs, **un 28.2% dijo haber sufrido algún robo durante sus actividades.** Las formas más comunes son el robo de vehículo mientras recogen comida en el restaurante, asalto a mano armada, clientes que hacen pedidos y no pagan por ellos o, incluso, que son parte de una trampa para despojar de sus pertenencias a quien entrega el pedido.

El horario en el que trabajan lxs repartidorxs tiene una alta relación con la probabilidad de haber sido robado o no. El 41.7% de lxs encuestadxs que contestaron terminar su jornada laboral entre la media noche y las 6 am fueron asaltados, esta cifra está seguida por lxs que terminan entre las 10 pm y 12 am, para quienes el porcentaje fue de 35.7%. Esto también puede explicar por qué más repartidorxs hombres que mujeres fueron robados (el 30.1% de ellos, frente al 16.0% de ellas), pues 35% de los repartidores terminan de trabajar entre 10 pm y 6 am, mientras que el 24% de las repartidoras lo hacen en el mismo horario.



## Relación con la app

Sumado a esto, los repartidores también deben de cumplir con los requisitos de las plataformas, y en caso de no hacerlo, existen consecuencias que consisten en disminuir la cantidad de pedidos que pueden tomar, limitar las zonas donde pueden realizar entregas o incluso suspenderlxs temporalmente. **El 66.1% de lxs repartidorxs encuestadxs reportó haber recibido un castigo de esta índole.** Esto difiere con la promesa de las apps de tener completo control de tu trabajo al ser tu **“propix jefx”**.

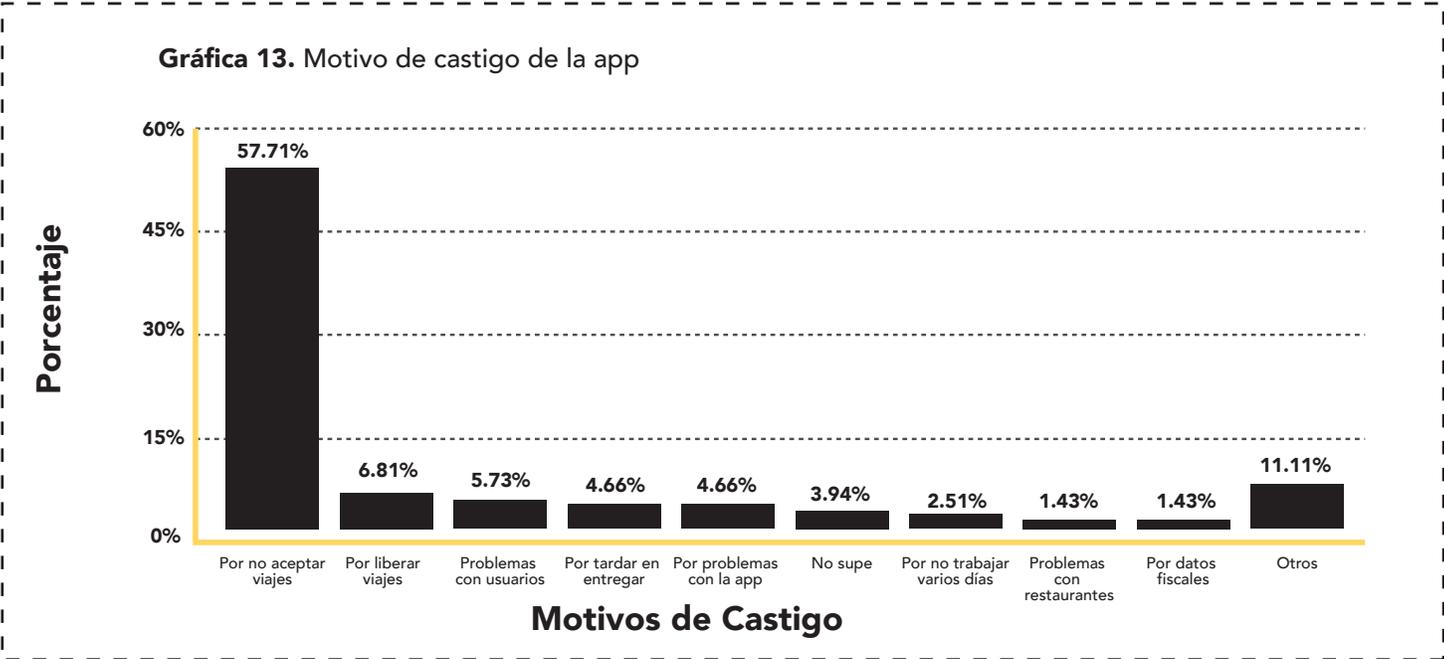
Las razones para recibir castigos son variadas, pero la más frecuente **es por no aceptar viajes, que recibió el 57.71% de las respuestas.**

<sup>41</sup>Véase <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202109/432>

Lxs repartidorxs comentan que suelen no aceptar viajes cuando son a zonas peligrosas o que se alejan mucho de las áreas donde suelen desplazarse, esto por cuestiones de seguridad o porque los viajes son menos redituables. Un mecanismo que usan algunas plataformas para evitar esto, es el de ofrecer mayores comisiones a quienes acepten todos los viajes de manera automática. **Otras razones de castigo mucho menos frecuentes, pero relacionadas son liberar viajes ya aceptados (6.81%) y por no trabajar varios días (2.51%), esto último también ayuda a romper la narrativa de la libertad de lxs repartidorxs:**

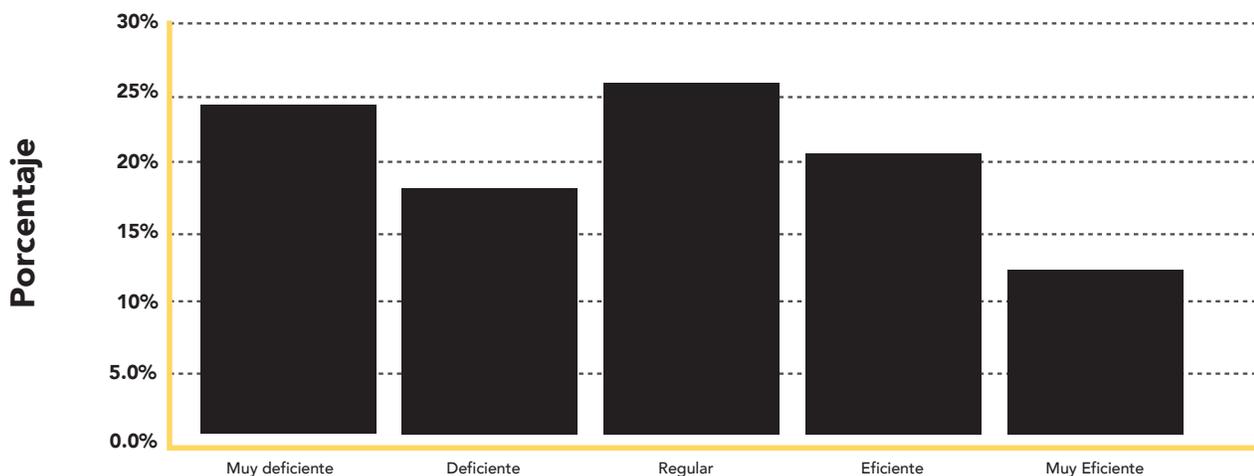
tienen que estar conectados a la app o se enfrentan a consecuencias negativas. Sin embargo, vale la pena mencionar que, según los datos obtenidos en la encuesta, no hay una relación clara entre el número de horas y/o días trabajados y la probabilidad de ser sancionado por la app.

En otro bloque de causales de castigo están los problemas con el pedido: **demoras en la entrega (4.66%), problemas con el restaurante (1.43%) o con lxs clientxs (5.73%)**. Según las respuestas, algunxs clientxs reportan a lxs repartidorxs para no pagar el pedido, lo que implica grandes pérdidas para quien lo llevó, ya que no sólo debe asumir el precio del producto, sino también los costes de transporte y el tiempo perdido en el cual no tomó otros pedidos. **Por último, el 4.66% reportó ser castigadx por tener problemas con la app, el 1.43% por cuestiones relacionadas a sus propios datos fiscales y el 3.94% asegura que nunca se enteró de la razón por recibir algún castigo.**



Como se dijo anteriormente, las formas de castigo por parte de las plataformas se relacionan con los repartos que se les asignan a lxs "socixs repartidorxs", pero la forma más drástica de ejercer presión sobre ellxs es con la **desactivación temporal o permanente de una aplicación**. Este mecanismo fue usado con prácticamente la mitad de quienes respondieron la encuesta, **50.49%**, lo que es un indicio de la presión que existe por parte de las plataformas. En estos casos, lo único que pueden hacer lxs repartidorxs es resolverlo mediante las mismas plataformas; sin embargo, **42.4% consideran que la aplicación que usan es Deficiente o Muy deficiente para recibir soporte, 25.5% la evalúan como Regular y un menor porcentaje, 32.1%, la valoraron como Eficiente o Muy eficiente**. Esto es un reflejo del mecanismo de operación de las plataformas. A pesar de manejar a lxs repartidorxs como **"socixs"**, existe una subordinación de estos trabajadorxs: pueden ser sancionadxs, pero realmente no tienen poder de réplica ante estas situaciones.

**Gráfica 14.** Percepción de la eficiencia del servicio de soporte.



### Percepción de la eficiencia del servicio de soporte

**De acuerdo a las respuestas de la ENLAREP, las aplicaciones que más castigan a sus repartidorxs son Rappi y Didi Food.**

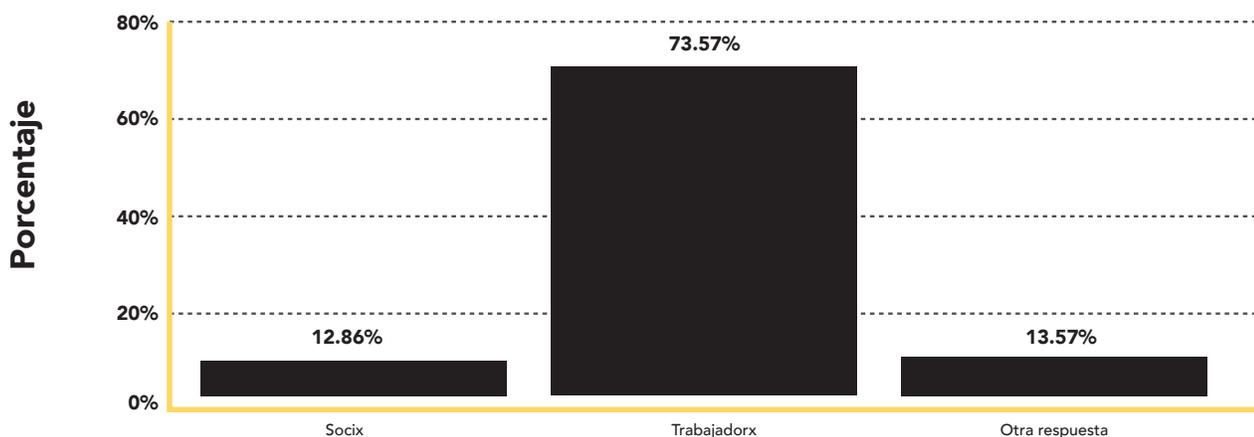
Más del 80% de encuestadxs que trabajan para estas compañías reportaron haber sido sancionadxs (86.5% y 83.3%, respectivamente), seguido por Uber eats (54.9%) y al final Corner Shop (44.4%). Es decir, Rappi y Didi Food castigan a sus trabajadores casi dos veces más que Corner Shop.

Resulta interesante comparar esto con la evaluación de los trabajadores de la eficiencia del servicio de las plataformas: Rappi fue la compañía peor evaluada, el 75.0% de lxs encuestadxs que trabajan para esa empresa calificó su plataforma como Deficiente o Muy deficiente, y apenas el 6.3% lo calificó positivamente. Didi Food también tuvo muchas evaluaciones negativas (44.0%) y pocas positivas (16.0%). Por otro lado, aunque Uber Eats tuvo casi una tercera parte de sus trabajadores muy disconformes (36.7% la evaluó de manera negativa), el 28.1% de lxs repartidorxs aprueba el servicio de la plataforma. Corner shop tuvo la mayor concentración de evaluación regular, con 51.4%.

**Con lo anterior en mente, es claro que no reconocer a lxs repartidorxs como trabajadorxs es un mecanismo que utilizan las empresas para evitar asumir responsabilidades y costos laborales (ni siquiera hay contratos laborales de por medio).**

En su lugar, establecen acuerdos de términos y condiciones que pueden ser modificados ininidad de veces de forma unilateral por parte de las empresas. Éstas establecen las tarifas, los requisitos para recibir pedidos e incluso sanciones correspondientes para clientes y repartidorxs. Por ello, no resulta sorprendente que al consultar con los repartidores **cómo consideran su relación con las empresas, más del 80% no se siente socix: la gran mayoría (73.6%) de las personas encuestadas respondió sentirse trabajadorx.**

**Gráfica 15.** Tipo de relación que lxs repartidorxs consideran tener con las empresas.



**Tipo de relación considerada con las plataformas**

Es muy alarmante que del 13.6% que contestó "otra respuesta", el 15.8% haya expresado sentirse esclavo de la empresa, particularmente cuando lxs encuestadxs podían escribir libremente su respuesta<sup>42</sup>.

Seguido del 12.3%, que señaló no identificarse como "soci@x" ni "trabajadorx"; mientras que respuestas como "ambos" (es decir, trabajadorx y soci@x), "comisionista", "prestadorx de servicios" y "trabajadorx independiente" obtuvieron el 7.0% de respuestas cada una. El 5.6% de lxs encuestadxs se dijo "colaboradorx" y el restante 38.6% dio otras respuestas difíciles de categorizar.

Estas cifras son relevantes porque, a pesar de que lxs repartidorxs tienen cierta libertad para elegir sus horarios laborales, la subordinación que existe hacia las empresas en muchos otros aspectos les deja en claro que no se encuentran en igualdad de condiciones como para considerarse "soci@x".



## Discriminación y acoso

Lxs repartidorxs no sólo se enfrentan a robos y accidentes en las calles y castigos por parte de las aplicaciones, desafortunadamente también es muy común la discriminación y el acoso en sus jornadas laborales. Para fines prácticos, por acoso se entenderá como **todas aquellas conductas realizadas por una persona, reiteradas, verbales o físicas, que pretendan incomodar o intimidar a otra.**

Esta situación es mucho más frecuente para las mujeres repartidoras que para los hombres: el **36.0% de ellas reportan haber sufrido acoso por parte de algún cliente o negocio** al trabajar en la aplicación, mientras que esto le ha sucedido al **18.9% de los hombres.**



Al desagregar estos datos por edades, resulta que las mujeres jóvenes (de entre 18 y 29 años) son aún más vulnerables que las mayores (de 30 a 59 años), el 40% de las primeras han sido acosadas, contra el 31% de las segundas. En el caso de los hombres estos porcentajes son menores, pero aun así alarmantes: corresponden al 17.9% y 19.9%, respectivamente.

<sup>42</sup> 7 de cada 10 de lxs encuestadxs que contestó sentirse esclavx de la empresa usaba con mayor frecuencia Rappi, la app peor evaluada según esta encuesta.

El género y la edad no son los únicos factores que influyen en la probabilidad de ser acosadx en este trabajo. **El 24.6%** de lxs repartidorxs que se consideran a sí mismxs parte de la **clase baja** reportó haber sufrido esta situación, cuatro puntos porcentuales por encima de aquellos que respondieron ser **clase media baja (20.8%), media (19.8%) o media alta (20.0%)**. Aún más significativo fue la etnia de las personas repartidoras: **el 33.3% de lxs que hablan una lengua indígena sufrieron acoso, contra el 19.9% de aquellas personas que no hablan una lengua indígena**. Este resultado puede estar asociado al carácter físico de las personas repartidoras o situaciones como estar hablando su lengua indígena al momento de sufrir el acoso.

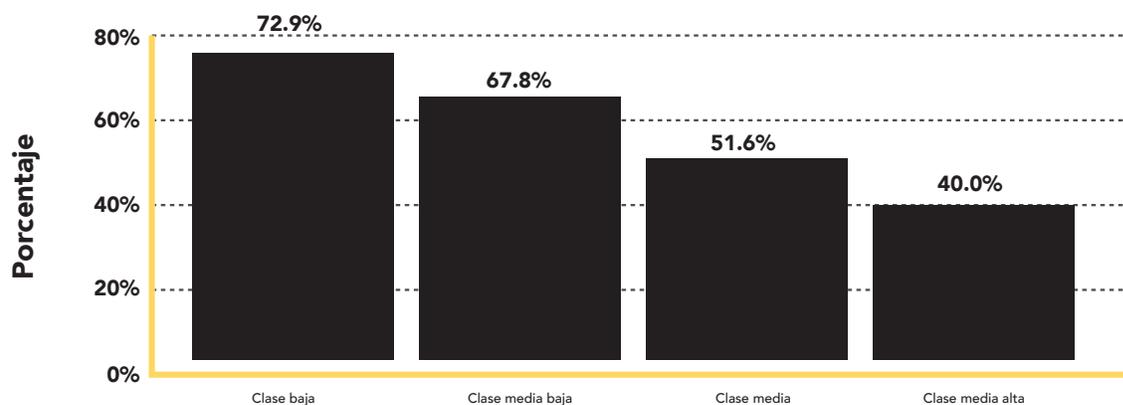
No se puede estudiar la relación entre el color de piel y el acoso sin incluir el género de lxs repartidorxs en el análisis, ya que esta situación cambia mucho entre hombres y mujeres. A partir de la encuesta, se encontró **que los repartidores masculinos con un tono de piel más oscuro fueron acosados con mayor frecuencia que sus contrapartes con piel más clara**, mientras que la situación fue inversa para las repartidoras: **aquellas mujeres con tonos de piel más claros sufrieron más acoso por parte de un cliente o negocio**.

**Respecto a discriminación, la entenderemos como aquellas conductas que pretenden dar un trato diferenciado y con la intención de perjudicar a una persona por razones como su género, apariencia física, orientación sexual, etnia, entre otras.**

Desafortunadamente, más de la mitad de lxs encuestadxs vivió esta situación trabajando como repartidorx (63.0%). Nuevamente, esta condición fue más común para las mujeres repartidoras que para los hombres: **el 72% de ellas fueron discriminadas por los clientes o negocios**, más de 10 puntos porcentuales por encima que los hombres (61.5%). Sin embargo, a diferencia del acoso, un porcentaje muy superior de las personas repartidoras de más de 30 años (67.7%) sufrió discriminación que sus contrapartes más jóvenes (58.5%).

Al analizar la autoasignación por clases sociales, también es visible la tendencia de una menor discriminación mientras la percepción se ajusta a un nivel con mayores ingresos. **El 72.9% de quienes se adscriben a una clase social baja dicen haber sido discriminadxs, la cifra disminuye a 67.8% para clase media baja, 51.6% para quien respondió ser clase media, y 40% de aquellos que se dijeron ser clase media alta.**

**Gráfica 16.** Porcentaje de repartidorxs discriminadxs según su propia asignación a clases sociales.



**Se ha sentido discriminadx por los clientes o negocios con los que trabaja la app**

Por último, y en concordancia con estudios sobre la pigmentocracia en nuestro país, las personas con tonos de piel más oscuros (66.67%), también son los que proporcionalmente comentan haber sufrido discriminación. Sin embargo, aún más de la mitad de las personas repartidoras con los tonos de piel más claros (58.82%) sufrieron discriminación<sup>43</sup>. Estas cifras están muy por encima de las de la encuesta PRODER 2019, en donde el 41% de las personas reportaron haber sufrido al menos un acto de discriminación en su vida<sup>44</sup>.



## Repartidorxs ante la emergencia sanitaria

La importancia y relevancia del trabajo de lxs repartidorxs cobró particular relevancia en 2020, cuando hubo una paralización de la economía a partir del mes de marzo por la pandemia de la COVID-19. Durante las primeras semanas que se llevó a cabo un cierre de actividades en México, incrementó exponencialmente la demanda de productos a domicilio puesto que así muchas familias pudieron acceder a comida y mercancías de consumo sin exponerse al virus. Por otro lado, miles de personas quedaron desempleadas, por lo que hubo un aumento sin precedentes de repartidorxs de *apps* a pesar de los riesgos adicionales que en ese momento conllevaba.

Según Didi Food, en México, en los primeros tres meses de la contingencia sanitaria creció el registro de repartidorxs hasta en un 250%, y todavía en el segundo semestre de 2020 la cantidad de socixs repartidorxs creció 150%. Esta situación fue similar para otras *apps* como Rappi y Uber Eats<sup>45</sup>. De quienes respondieron la encuesta, el **84.9% continuó trabajando como repartidorx a pesar de la contingencia**, contra un 15.1% que suspendió su labor.

Sin embargo, es difícil deducir si esto representó un aumento en la cantidad de entregas que lxs repartidorxs tuvieron disponibles: casi la mitad de lxs encuestadxs (**45.8%**) **afirma que la cantidad de repartos disminuyó o disminuyó mucho, el 15.7% que siguió igual y 38.5% que aumentó o aumentó mucho**. Una de las hipótesis que podría explicar estas diferencias sugiere que, si bien incrementó la demanda de servicios de entrega, fue mayor el aumento en el número de personas registradas en estas plataformas por la pérdida de empleos en otros sectores de la economía. Esta postura es bastante plausible, pero no existen los datos suficientes para corroborarla.

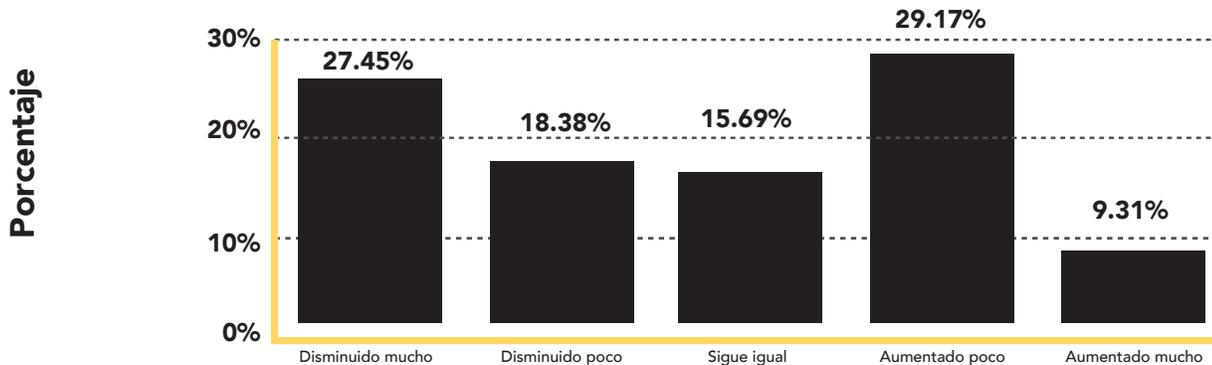


<sup>43</sup>En este caso, las personas que se autopercebieron del tono 2 al 6 en la escala PERLA se tomaron en cuenta como las que tienen tonos de piel más oscuras y las que eligieron del 10 al 11 las que tienen tonos más claros.

<sup>44</sup>Güémez, B. y P. Solís. "Discriminación percibida según sexo y tono de piel en México. Reporte de la Encuesta Proder # 3". Ciudad de México: El Colegio de México, 2021. Consultado en <https://discriminacion.colmex.mx/>

<sup>45</sup>Noguez, R. (20 de enero, 2021). "Se multiplican repartidores de Rappi, Didi y Uber por pandemia". Forbes. Disponible en <https://www.forbes.com.mx/negocios-rappi-didi-uber-socios-pandemia/>

**Gráfica 17.** Percepción de cantidad de repartos entre abril y julio de 2020



### Precepción de cantidad de repartos a partir del mes de abril del 2020

Según reportan los datos de la encuesta, **para la mayoría de lxs repartidorxs (76.2%), las acciones llevadas a cabo por las plataformas para protegerlos contra la COVID-19 fueron insuficientes.** Las principales acciones llevadas por las compañías fueron suministrar o reembolsar los gastos en equipo de aislamiento de sustancias corporales: cubrebocas, careta, guantes y gel antibacterial. **9 de cada 10 personas repartidoras afirmaron tener una sensación de riesgo a contagiarse durante la contingencia sanitaria.** Desafortunadamente, al no existir un registro de lxs repartidorxs como trabajadorxs en el Instituto Mexicano del Seguro Social, es difícil estimar cuántxs fallecieron por causas relacionadas a la COVID-19 en nuestro país.



# REFLEXIONES

A partir de los resultados expuestos de la **ENLABREP** es claro que lxs repartidorxs trabajan en condiciones sumamente precarias. En cada pedido están expuestos a sufrir accidentes, robos, acoso y/o discriminación, y no sólo es una posibilidad, sino que ha sido la norma para la mayor parte de ellxs. Además, la libertad y flexibilidad que prometen las apps dejan de ser reales cuando se penaliza a lxs repartidores por no conectarse un mínimo de horas y/o rechazar ciertos viajes, aunque sea por cuestiones de seguridad. Esto hace que sea muy difícil usar las apps sólo para complementar ingresos, y seguramente es uno de los motivos por las cuales hay tan pocas mujeres trabajando como repartidoras.

Las respuestas que se recopilaron en esta encuesta evidencian que las plataformas digitales están clasificando a sus empleadorxs como socixs para generar mayores ingresos, mientras que no aseguran ni un salario mínimo a lxs repartidorxs y lxs tienen condicionadxs a sus propias reglas. Que tantxs de lxs encuestadxs hayan contestado que se sienten esclavxs de las empresas es algo que se tiene que atender con urgencia. Las personas encuestadas señalan que constantemente son supervisadas tanto por la plataforma como por lxs usuarixs, y les llaman la atención cuando la entrega se demora o el pedido no cumple las expectativas. Además, pasan por un proceso de selección antes de ser dadas de alta en las plataformas de delivery; incluso, señalan la existencia de casos donde lxs postulantes son rechazadxs por no **"ser aptxs"** para desempeñar la tarea, lo que se parece mucho más a una contratación que a una simple 'conexión' que la plataforma establece entre usuarixs, repartidorx y restaurantes. **Estas condiciones son características del trabajo subordinado, sin embargo, lxs repartidorxs aún no están reconocidxs como tal.**

Estas respuestas contrastan completamente con los resultados publicados por la encuesta que realizó Uber a través de Quadrant Strategies, donde aseguran que "El 85% de los conductores y repartidores quieren seguir siendo prestadores de servicios independientes.

Sin la flexibilidad que proporciona el estatus de prestadores de servicios independientes, el 66% dijeron que dejarían de conducir o repartir en las apps por completo.<sup>46</sup> "

<sup>46</sup>Quadrant Strategies, "Encuesta Nacional de Conductores y Repartidores de Aplicaciones en México 2021". Consultado en <https://quadrantstrategies.com/encuestanacional/Encuesta%20Nacional%20de%20Conductores%20y%20Repartidores%20de%20Aplicaciones%20en%20M%C3%A9xico.pdf>

En la ENLABREP menos del 13% de encuestados reportó sentirse “socio”, lo que se puede equiparar con ser un prestador de servicios independiente. Lo que esto muestra es lo importante que es la flexibilidad laboral para la mayor parte de los repartidores, a pesar de las numerosas horas que trabajan para conseguir suficiente dinero para llegar a fin de mes.

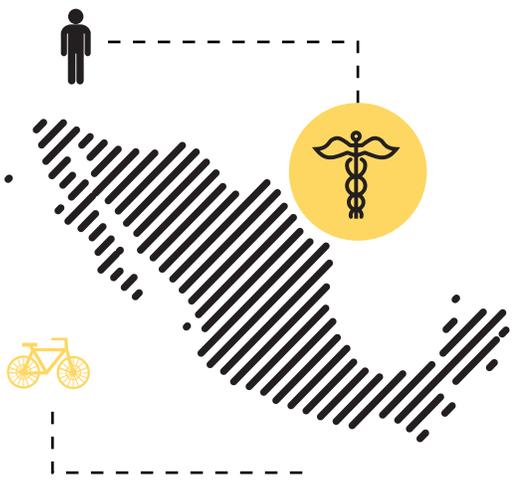
La ENLABREP es una primera imagen de quiénes son las personas que están entregando pedidos en las ciudades al interior del país y en qué condiciones lo están haciendo. Debe servir para sensibilizar a la ciudadanía y para exigir derechos para esta parte de la población que está creciendo día con día y de la cual se están aprovechando las empresas cínicamente. 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.



# CONCLUSIONS



El reconocimiento de las obligaciones laborales de los corporativos hacia lxs repartidorxs registradxs en sus plataformas enfrenta una multitud de obstáculos. No obstante, existe una lucha por garantizar los derechos laborales de los trabajadorxs de la gig economy desde hace años en distintas regiones del mundo y desde diversos frentes: ya sea empujados por la lucha colectiva o a raíz de propuestas de autoridades de distintos niveles. Estos movimientos han tenido efectos variados, en algunas ciudades se ha suspendido el uso de estas aplicaciones; en otras, se han enfrentado a grandes multas; se ha obligado a las empresas a pagar al menos el salario mínimo y garantizarles a los trabajadorxs el acceso a baños, al igual que limitar las distancias de recorrido. De manera casi generalizada, se están realizando esfuerzos para cambiar la legislación en torno a ellas, particularmente a raíz de la pandemia, donde se evidenció lo vulnerables que están lxs repartidorxs.



En México, no sólo se ha abierto la posibilidad de **afiliación al IMSS (pagado por lxs repartidorxs)**, la mayoría de las empresas han modificado la cobertura de los seguros de los repartidores. Desde septiembre del 2020, **Uber Eats actualizó el seguro de lxs repartidorxs, donde se cubren los daños a terceros y los gastos médicos que puedan tener en caso de accidentes, incluyendo el traslado médico, incapacidad permanente o muerte accidental.** No obstante, **la página no dice nada respecto al daño de vehículos** y esta protección sólo está vigente mientras lx que reparte tenga un pedido en curso: posterior a la entrega caduca la cobertura, por lo que si lx repartidorx está esperando un viaje y tiene un accidente, éste queda completamente a cuenta propia<sup>47</sup>

Por su parte, en diciembre del 2021, Rappi también actualizó su información disponible. El seguro ofrecido por esta plataforma **protege a lx repartidorx desde que hace su primer pedido, mientras tenga una orden en curso y hasta 30 minutos después de finalizada. Cubre un monto de hasta \$100,000 en caso de muerte accidental y \$20,000 de reembolso en Gastos Médicos Mayores, y en caso de ser responsable del accidente, tiene un alcance de \$50,000 para motocicletas y automóviles ajenos, y \$30,000 para bicicletas.**<sup>48</sup>

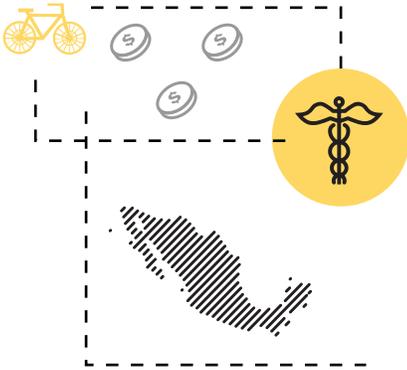
De igual manera, desde el 2020, Didi Food comenzó un nuevo programa de seguros para lxs repartidorxs que trabajan para la compañía, **el cual lxs cubre mientras tengan un pedido en curso y hasta 45 minutos después de la entrega del mismo.** Este incluye Responsabilidad Civil por daños a terceros y accidentes personales, sin embargo, en su página no dice hasta qué monto<sup>49</sup>. En todos los casos se observa que la protección está muy restringida: el vehículo del repartidorx no está cubierto, y estos seguros no protegen a lxs trabajadorxs en caso de enfermarse o sufrir un accidente fuera de los tiempos restringidos por las aplicaciones.

<sup>47</sup>Uber Eats, "Coberturas para motos, bicicletas y caminadores". Consultado en <https://www.uber.com/es-MX/blog/coberturas-para-motos-bicicletas-y-caminadores/>

<sup>48</sup>Rappi "Seguro de accidentes exclusivo para Rappitenderos". Consultado en <https://blog.soyrappi.com/seguro-rappitenderos-mx-2021/>

<sup>49</sup>DiDi, "Herramientas de seguridad en DiDi Food para Socios Repartidores". Consultado en

[https://mexico.didiglobal.com/safety-didifood-mx/?utm\\_source=google&utm\\_medium=organic&utm\\_campaign=none](https://mexico.didiglobal.com/safety-didifood-mx/?utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=none)



En la Ciudad de México, a principios del año 2021, el gobierno planteó la posibilidad de crear una figura jurídica que regule las relaciones y dinámicas laborales que se dan en las plataformas digitales. Con ella se busca que las empresas asuman responsabilidades laborales con lxs repartidorxs registradxs en sus plataformas, como salario mínimo, seguridad social y laboral, vacaciones, y reconocer el derecho de sindicalización y negociación colectivas<sup>50</sup>, pero aún no se pone en práctica, únicamente la prueba piloto del IMSS.

**Dadas las múltiples dificultades y el tiempo que conllevan lograr una legislación más favorable para lxs trabajadorxs de la gig economy, hay otras alternativas que podrían conducir a una mejora de sus condiciones de trabajo en el mediano plazo. En primer lugar, podemos apuntar por soluciones y formas de organización colectiva como la sindicalización.**

A pesar del obstáculo que presenta la dispersión y falta de un espacio concreto de trabajo y congregación de lxs repartidorxs para una organización de este tipo, en 2021 la Secretaría de Trabajo y Previsión social otorgó el registro al primer sindicato de repartidorxs de apps en México, la UNTA (Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación y Reparto de México), quienes se unieron para hacer frente a los abusos de las plataformas digitales manteniendo la flexibilidad en los días y horarios laborales<sup>51</sup>. De momento hay muy pocos afiliadxs, pero es una muestra de que hay acciones que pueden moverse desde ahí.

Por otro lado, existe la posibilidad de formar cooperativas independientes que, mediante la aprehensión del funcionamiento y uso de las herramientas tecnológicas por parte de lxs trabajadorxs, se rompa la condición oligopólica del manejo de la tecnología. En algunos países ya existen distintos ejemplos exitosos donde lxs repartidorxs se organizaron para formar sus propios algoritmos y plataformas digitales que les permitieran llevar a cabo sus quehaceres laborales de entrega. De esta forma, son ellos quienes deciden la gestión del servicio, las ganancias, el seguro médico y otras condiciones laborales comunes<sup>52</sup>.

**A finales del 2018, en México surgió el colectivo “Ni un repartidor menos” a raíz de la muerte de José Manuel Matías, un repartidor que fue arrollado por un tráiler el 27 de noviembre del mismo año, mientras circulaba por una avenida de la Ciudad de México para entregar un pedido.**

<sup>50</sup>Roa, W. (7 de abril, 2021). “Regularán apps con reforma a ley federal; buscan dar derechos a repartidores”, Excelsior. Consultado en <https://www.excelsior.com.mx/comunidad/regularan-apps-con-reforma-a-ley-federal-buscan-dar-derechos-a-repartidores/1441921>. Recuperado el 31 de marzo del 2021.

<sup>51</sup>Meléndez, M. (26 de mayo, 2021). “Se crea el primer sindicato para trabajadores de APP’s: La UNTA”. Revista Consideraciones. Consultado en <https://revistaconsideraciones.com/2021/05/26/se-crea-el-primero-sindicato-para-trabajadores-de-apps-la-unta/>

<sup>52</sup>Véase: Varela, A. (17 de marzo, 2021). “Cooperativas de ‘riders’: así funciona la alternativa a las grandes plataformas de reparto, según sus socios”. Business Insider. Consultado en <https://www.businessinsider.es/funcionan-cooperativas-riders-socios-827901>

Ante esta situación, diversxs trabajadorxs se organizaron bajo este movimiento para luchar por sus derechos humanos y laborales, y ayudarse y protegerse entre ellxs en su quehacer cotidiano como repartidorxs. El colectivo ha realizado diversas manifestaciones desde su fundación y está muy activo en redes sociales, intentando concientizar a las empresas y consumidores de las personas que están detrás de cada pedido, para así humanizar su trabajo.

En 2019 escribieron que ser repartidorx es **"el azar extremo, el que te impide saber con cuánto acabarás en la semana y cuánto de eso vas a invertir en una reparación, en una refacción, en tu salud o en una consulta médica... Nuestra realidad se quedó atorada en el peor de dos mundos de trabajo. Somos en términos prácticos empleados, pero somos concebidos como nuestros propios jefes o "socios" para que todos los costos caigan sobre nosotros"**.<sup>53</sup>

**A cuatro años de la fundación "Ni un repartidor menos",** y tras la pandemia de la COVID-19 que hizo aún más evidente lo importante que es la labor de lxs repartidorxs, **han existido algunas mejoras del servicio de las apps para sus trabajadorxs, pero siguen estando muy lejos de garantizarles un espacio de trabajo digno.** No ha cambiado el **"estatus"** de lxs repartidorxs a pesar de lo controladxs y desprotegidos que siguen por las empresas: **siguen muriendo muchos en las calles, lxs impuestos del servicio no están recayendo principalmente en las empresas multinacionales, aún no tienen garantizado un ingreso mínimo, ni seguro social.**

Las presiones de parte de lxs repartidorxs y la sociedad siguen siendo necesarias. Sea cual fuere la forma de organización, nos parece indispensable llamar al actuar colectivo del gremio y no olvidar que, en este proceso, que es también político, debemos apelar a la empatía social como una herramienta para la construcción de una consciencia colectiva solidaria y sociedades más justas.

<sup>53</sup>Santiago Páramo, Andrea y #NiUnRepartidorMenos. (3 de diciembre, 2019). "En tu pedido, va mi vida". Animal Político. Consultado en <https://www.nosotrxs.org/tag/ni-un-repartidor-menos/>



[www.indesig.org](http://www.indesig.org)

---



Instituto de Estudios sobre Desigualdad



@IndesigOrg



# INDESIG

[www.indesig.org](http://www.indesig.org)

 @IndesigOrg

 Instituto de Estudios sobre Desigualdad