

<https://doi.org/10.20396/rbest.v7i00.20839>

DOSSIER

Conflictos laborales en el trabajo en plataformas: Un estudio de las resistencias en el sector de reparto en Uruguay (2019-2023)

Camila Cutro Dumas (a)

Resumen

Este artículo analiza la conflictividad laboral en el sector de reparto mediante plataformas digitales en Uruguay durante el período 2019-2023. A través de una metodología mixta, se examina un panorama complejo donde coexisten dos colectivos laborales con experiencias diferenciadas: trabajadores dependientes y unipersonales. Este trabajo cartografía un repertorio diverso de respuestas colectivas que incluyen la acción sindical clásica, la autoorganización, la resistencia individual y la judicialización de conflictos. Los resultados muestran una conflictividad plural y heterogénea, atravesada por el control algorítmico, la fragmentación y la precarización, pero también por la emergencia de nuevas formas de resistencia. Se sostiene que estos procesos expresan un ciclo inicial de organización y lucha que ilustra cómo los trabajadores construyen espacios de subjetivación frente a un modelo empresarial que busca consolidar la subordinación y el aislamiento.

Palabras clave: Trabajo en plataformas; Conflictividad laboral; Acción colectiva – Uruguay.

JEL: J52, J81.

(a) Universidad de la República (Udelar), Uruguay.

Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-3642-3159>

E-mail: camila.cutro@fic.edu.uy



Labor conflicts in platform work: A study of resistance in the delivery sector in Uruguay (2019-2023)

Abstract

This article analyses labor conflict in the food delivery sector mediated by digital platforms in Uruguay during the period 2019–2023. Using a mixed-methods approach, it examines a complex scenario where two labor collectives with differentiated experiences coexist: dependent employees and self-employed workers. The study maps a diverse repertoire of collective responses, including traditional trade union action, self-organization, individual resistance, and the judicialization of disputes. The findings reveal a plural and heterogeneous conflictivity, shaped by algorithmic control, fragmentation, and precariousness, but also by the emergence of new forms of resistance. It argues that these processes represent an initial cycle of organization and struggle, illustrating how workers create spaces of subjectivation in the face of a business model designed to consolidate subordination and isolation.

Keywords: Platform work; Labor conflict; Collective action – Uruguay.

Conflitos trabalhistas no trabalho em plataformas: Um estudo sobre as resistências no setor de entregas no Uruguai (2019-2023)

Resumo

Este artigo analisa os conflitos trabalhistas no setor de entrega de alimentos mediado por plataformas digitais no Uruguai durante o período de 2019 a 2023. Utilizando uma abordagem de métodos mistos, é examinado um cenário complexo em que coexistem dois coletivos de trabalho com experiências diferenciadas: empregados dependentes e trabalhadores autônomos. O estudo mapeia um repertório diversificado de respostas coletivas, incluindo ação sindical tradicional, auto-organização, resistência individual e judicialização de disputas. Os resultados revelam uma conflituosidade plural e heterogênea, moldada pelo controle algorítmico, pela fragmentação e pela precariedade, mas também pelo surgimento de novas formas de resistência. O artigo argumenta que esses processos representam um ciclo inicial de organização e luta, ilustrando como os trabalhadores criam espaços de subjetivação diante de um modelo de negócios projetado para consolidar a subordinação e o isolamento.

Palavras-chave: Trabalho em plataforma; Conflito trabalhista; Ação coletiva – Uruguai.

Conflits sociaux dans le secteur des plateformes numériques: Étude sur la résistance dans le secteur de la livraison en Uruguay (2019-2023)

Résumé

Cet article analyse les conflits sociaux dans le secteur de la livraison de repas via des plateformes numériques en Uruguay entre 2019 et 2023. À l'aide d'une approche mixte, il examine un scénario complexe où coexistent deux groupes de travailleurs aux expériences différentes: les salariés et les travailleurs indépendants. L'étude dresse un tableau varié des réponses collectives, notamment les actions syndicales traditionnelles, l'auto-organisation, la résistance individuelle et la judiciarisation des conflits. Les résultats révèlent une conflictualité plurielle et hétérogène, façonnée par le contrôle algorithmique, la fragmentation et la précarité, mais aussi par l'émergence de nouvelles formes de résistance. L'article soutient que ces processus représentent un cycle initial d'organisation et de lutte, illustrant comment les travailleurs créent des espaces de subjectivation face à un modèle économique conçu pour consolider la subordination et l'isolement.

Mots-clés: Travail sur plateforme; Conflit social; Action collective – Uruguay.

Introdução

En las últimas dos décadas, la organización del trabajo ha experimentado transformaciones profundas vinculadas al avance de las tecnologías digitales, la expansión del acceso a internet y la centralidad de los datos como recurso estratégico. La irrupción de plataformas como Uber, Rappi o PedidosYa reorganizó el vínculo entre empresas, trabajadores y consumidores, generando nuevas formas de intermediación laboral que se presentan bajo el discurso de la flexibilidad y la autonomía, pero que en la práctica producen precarización, fragmentación e incertidumbre (Antunes, 2018; Abílio, 2019).

Este modelo, que se consolida en América Latina desde mediados de la década de 2010, se apoya en el uso intensivo de algoritmos que regulan la asignación de tareas, la evaluación del desempeño y la fijación de ingresos, trasladando funciones tradicionalmente gerenciales a sistemas de gestión digital (Wood, 2021; Lee et al., 2015). El uso de tecnologías algorítmicas por parte de las empresas de plataformas para gestionar y controlar a la fuerza laboral, manifiesta una función panóptica a partir de la vigilancia del proceso de trabajo y de las interacciones por parte de quienes trabajan con la plataforma (Woodcock, 2020). En este marco, emergen trabajadores que formalmente son presentados como “emprendedores independientes”, aunque sus actividades están condicionadas por reglas algorítmicas que determinan tiempos, recorridos y posibilidades de acceso al trabajo (Abílio, 2019; Amorim, Cardoso, & Bridi, 2022).

La bibliografía ha conceptualizado estos procesos de manera diversa. La noción de uberización del trabajo enfatiza la masificación de un modelo de empleo donde la plataforma media entre usuarios y prestadores de servicios, ocultando la relación de subordinación bajo la figura del emprendedor (Filgueiras & Antunes, 2020). Desde el sur global, se ha señalado que esta aparente autonomía se inscribe en una historia más amplia de informalidad laboral y trabajo a demanda (Abílio, Amorim & Grohmann, 2021). El concepto de plataformización del trabajo resalta, en cambio, el papel central de la digitalización y la dataficación en la reorganización del trabajo, así como la subordinación de la fuerza laboral a la lógica de la financiarización (Grohmann, 2020; Amorim, Cardoso & Bridi, 2022). Por último, la categoría de economía de plataformas permite comprender la diversidad de modalidades laborales que surgen bajo este modelo, desde el *gig work* hasta el *crowdwork* y el trabajo a demanda geolocalizado (*work-on-demand* via apps), evidenciando la relación diferenciada entre el trabajo digital y la territorialidad (De Stefano, 2016; Bensusán, 2017; Neffa, 2020).

En conjunto, estos fenómenos muestran cómo las plataformas digitales no solo introducen innovaciones tecnológicas, sino que también reconfiguran la relación entre trabajo, tecnología y acumulación de capital. A través de la extracción de datos, el control algorítmico

y la externalización de riesgos laborales, las empresas intensifican formas de explotación históricas y profundizan las desigualdades estructurales del capitalismo neoliberal.

Es precisamente en este marco que emergen interrogantes sobre la capacidad de los trabajadores de plataformas para organizarse colectivamente y disputar estas nuevas formas de subordinación. En mercados laborales atravesados por formas atípicas de empleo, ciertos sectores encuentran mayores dificultades para organizarse colectivamente (Johnston & Land-Kazlauskas, 2018), emergen así desafíos significativos para la acción colectiva y la movilización laboral. Colectivos caracterizados por una organización del trabajo basada en la dispersión espacial y jurídica, junto con el control ejercido por los algoritmos, restringen las posibilidades de articulación y profundizan las desigualdades.

Sin embargo, pese a estas limitaciones estructurales, emergen modalidades innovadoras de organización: desde el uso de redes sociales para coordinar protestas hasta la creación de redes comunitarias urbanas y el aprovechamiento de vulnerabilidades estructurales de las plataformas (Grohmann, Mendonça & Woodcock, 2023; Dif-Pradalier et al., 2023; Vandaele, 2024). En este sentido, la visibilidad constituye un aspecto fundamental en la acción colectiva de estos trabajadores, y las diferencias en los colectivos inciden en su capacidad de estructurarse sindicalmente (Míguez & Diana Menéndez, 2023).

Las respuestas de los colectivos laborales y sindicatos tradicionales frente a las demandas de los trabajadores de plataformas han sido heterogéneas en la región, reflejando las distintas tradiciones sindicales y los contextos políticos nacionales.¹ Si bien en muchos casos se evidencian obstáculos para incorporar plenamente a estos trabajadores en estructuras ya establecidas, también han surgido experiencias que buscan tender puentes entre las organizaciones sindicales clásicas y las nuevas formas de trabajo mediadas digitalmente. En Uruguay, los cambios productivos asociados a las plataformas digitales han generado nuevas formas de acción colectiva en un contexto de transformación del mercado laboral (Márquez et al., 2022).

¹ En relación a las resistencias, conflictos y autoorganización en el trabajo de reparto en las plataformas, existe una vasta literatura de estudios en los últimos años que analizan diversas experiencias colectivas en distintos países de América Latina. Sobre Argentina ver: Arias, Diana Menéndez y Haidar (2020); Haidar, Diana Menéndez y Arias (2020); Negri (2020); Madariaga et al. (2019); Perelman et al. (2020); Diana Menéndez, Haidar y Arias (2023); Batistini (2021); Kasparian y Súnico (2022); Bachoer (2022); Natalucci et al. (2020); Falvo y Cutro Dumas (2021); Pérez Martirena (2022); Delfino y Claussen (2021); Delfino et al. (2023); Del Bono (2019); Abal Medina y Diana Menéndez (2024). Sobre Brasil: Abílio (2019); Gonsales (2020); Amorim, Cardoso y Bridi (2022); Antunes, Gonsales y Van der Laan (2024). Sobre Colombia: Muñoz Cañas (2024); Sánchez Vargas y Maldonado Castañeda (2020); Bedoya, Ocampo y Valencia (2023). En cuanto a investigaciones sobre los casos de Chile, ver Arriagada et al. (2023); y sobre Ecuador, ver Maya et al. (2022). Sobre otros estudios a nivel transnacional, ver Gutiérrez y Atzeni (2021); Atzeni et al. (2024); Marinaro (2024); Bueno de Jesus y Coelho (2022).

Desde el punto de vista de la regulación del trabajo en plataformas, en Uruguay el proyecto de regulación de plataformas digitales, presentado en 2022 y finalmente aprobado en febrero de 2025 como Ley n.º 20.396, previo a la salida del gobierno de Luis Lacalle Pou, arrastra desde sus orígenes serias deficiencias e inexactitudes respecto a la definición del vínculo laboral. La norma evita pronunciarse de manera categórica sobre si el trabajo en plataformas es autónomo o dependiente (Pucci, Cutro Dumas, & Menéndez, 2025), lo que, en los hechos, favorece la consolidación de esquemas de precarización ya en marcha. No puede soslayarse que este proceso legislativo se desarrolló en paralelo al desmantelamiento de la nómina de trabajadores dependientes de PedidosYa, la principal empresa del sector, lo que profundizó la exclusión de estos trabajadores de la protección laboral clásica. Asimismo, el proyecto se elaboró sin participación de los colectivos de repartidores, reproduciendo un sesgo institucional que limitó las voces directamente afectadas.

Si bien la posterior reglamentación en julio de 2025 incorporó ciertos mínimos de protección – como medidas de prevención frente al control algorítmico y disposiciones sobre condiciones de higiene y descanso –, la ley mantuvo la indefinición sobre el carácter de la relación laboral, debilitando la posibilidad de garantizar derechos colectivos y abriendo un escenario de negociación más favorable a las empresas.

Este artículo se centra en analizar la conflictividad laboral en el sector de reparto de plataformas digitales en Uruguay entre 2019 y 2023. A partir de una metodología mixta, combina un estudio cuantitativo que caracteriza actores, demandas, repertorios de acción y alcances territoriales, con un análisis cualitativo que cartografía casos más significativos y otras formas no colectivas de conflicto laboral. El marco teórico aborda la conflictividad como tensión entre sujeción y subjetivación, permitiendo examinar tanto los mecanismos de control y precarización como las prácticas de resistencia. El estudio ofrece así un antecedente empírico y analítico que aporta al debate sobre estrategias sindicales y nuevas formas de acción colectiva en el contexto de la plataformización del trabajo.

1. Sujeción, subjetivación y conflictividad laboral en el trabajo plataformizado

El capitalismo de plataformas no solo reorganiza el trabajo mediante la incorporación de algoritmos en el proceso productivo, que regulan los procesos de trabajo y ejercen novedosas formas de control; sino que también produce y regula subjetividades. Retomando a Mezzadra (2014), entendemos los dispositivos de sujeción como el conjunto de mecanismos – discursivos, jurídicos, técnicos y organizativos – que configuran un sujeto subordinado (*subditus*), funcional a la acumulación de capital. En el contexto de las plataformas de reparto, estos dispositivos se materializan de manera paradigmática.

Por un lado, con los algoritmos de gestión del trabajo se ejerce un control despótico a través de sistemas de calificación de trabajadores mediante escalas que permiten o limitan el acceso al trabajo, o dicho de otro modo, a la recepción de la oferta de pedidos. Este sistema, el “*ranking*” algorítmico, actúa definiendo la asignación de pedidos y la penalización, regulando minuciosamente el tiempo, el espacio y el cuerpo de quienes trabajan. Por otro lado, el ethos del emprendedurismo, materializado bajo una categoría jurídica (empresario unipersonal), opera como un dispositivo clave que enmascara una relación de subordinación real, desplazando todos los costos y riesgos hacia los trabajadores y obstruyendo el acceso a derechos laborales colectivos. Finalmente, la arquitectura de una precariedad sostenida en la externalización, la hiperfragmentación de la fuerza de trabajo y la amenaza constante de desconexión constituyen una estructura material diseñada para maximizar la extracción de plusvalor y producir vulnerabilidad e individualización.

Siguiendo a Casilli (2025), esta fragmentación del trabajo en microtarefas no constituye solo un efecto de la organización algorítmica, sino la condición previa de su automatización. El vaciamiento de sentido de la actividad laboral, reducida a “migajas” sin visión del conjunto (Friedmann, 1958), opera como fundamento de un proceso en el que los trabajadores se convierten en piezas reemplazables de la maquinaria digital. Esta dinámica de sujeción produce subjetividades ambivalentes: los trabajadores se reconocen simultáneamente en narrativas de autonomía y emprendimiento – el hustle y el playbor como promesas de flexibilidad –, al tiempo que experimentan de manera concreta la precariedad, la inseguridad y el desgaste físico y emocional. La subjetivación, entonces, se despliega en la tensión entre la internalización de estas lógicas y la emergencia de prácticas que buscan disputar el control algorítmico, el reconocimiento del trabajo y el valor de los datos generados colectivamente.

Frente a esta red de dispositivos, la perspectiva dialéctica rechaza una visión del trabajador como mero receptáculo pasivo. El mismo proceso de subordinación genera sus propias contradicciones y abre espacios para la acción colectiva. Mezzadra (2014) contrapone al *subditus* la figura del *subjectum*: el sujeto activo que, a través de prácticas de subjetivación, se constituye a sí mismo y disputa sentidos. En esta línea, la conflictividad laboral en las plataformas no debe entenderse como un fenómeno externo, sino como el terreno donde estas subjetividades se configuran. La condición material de “falso autónomo”, aun cuando refuerza la precarización, puede convertirse en base para nuevas identidades laborales y repertorios de resistencia. Asimismo, la gestión algorítmica despótica genera un espacio fértil para el conflicto, que al ser compartido puede devenir en formas de subjetivación colectiva.

Estas prácticas no se desarrollan en abstracto, sino en el terreno concreto de las configuraciones socio-productivas (De la Garza, 2018). Desde esta perspectiva, las plataformas pueden pensarse como una “fábrica social difusa” (Casilli, 2025), en la que el trabajo se

extiende más allá del espacio productivo clásico y se inserta en la vida social en su conjunto. La subjetividad que emerge en este marco no se reduce a la aceptación pasiva de las reglas, sino que se constituye en la contradicción entre explotación y cooperación, subordinación y autonomía, abriendo la posibilidad de producir lo común desde las propias grietas del modo de producción plataformizado.

El análisis se propone rastrear empíricamente estas prácticas, que van desde la internalización de las reglas del juego hasta su abierto cuestionamiento.

Para operacionalizar el estudio de esta tensión, descendemos al terreno de la conflictividad laboral. Este nivel nos permite observar empíricamente cómo las prácticas de subjetivación se expresan colectivamente, cristalizando en acciones que disputan las condiciones de explotación y dominación.

Adoptamos una mirada amplia de la conflictividad, que supera la visión restringida que sólo considera las huelgas o protestas visibles. Siguiendo a Edwards y Scullion (1987) y Montes Cató (2007), reconocemos un espectro que incluye:

- a) Conflicto implícito: La contradicción estructural inherente a la relación capital-trabajo, latente en el malestar cotidiano y la experiencia de explotación;
- b) Conflicto de comportamiento (abierto o no dirigido): Acciones directas como paros, movilizaciones y caravanas (acciones abiertas), pero también formas de resistencia individual; y
- c) Conflicto institucionalizado: La canalización del conflicto a través de vías formales como la negociación institucional o las acciones legales, protagonizada muchas veces por los sindicatos.

Esta tipificación es fundamental para analizar un sector como el de reparto mediante plataformas digitales, donde la alta precariedad, la dispersión y la heterogeneidad dificultan la formación de organizaciones estables o duraderas, haciendo que el conflicto a menudo adopte formas autoconvocadas, espontáneas o individuales que, sin embargo, son significativas. Se trata de comprender la resistencia no como un fenómeno externo, sino como una fuerza constitutiva que emerge desde los intersticios del modo de producción plataformizado, dando forma a nuevas subjetividades y repertorios de lucha en el capitalismo de plataformas.

2. Metodología

Este artículo se apoya en un diseño de investigación multimétodo, que articula diversas fuentes de datos, técnicas de recolección y procedimientos analíticos. La decisión

metodológica responde a la complejidad del objeto de estudio, buscando captar sus múltiples dimensiones: desde la acción conflictiva observable hasta las experiencias subjetivas y los procesos de construcción de sentido de los trabajadores (Collado & Soria, 2020).

El diseño contempla dos componentes principales, desarrollados en fases diferenciadas pero integrados en una etapa final de análisis. Tal como plantean Schoonenboom y Johnson (2017), un diseño mixto de conversión permite transformar un tipo de datos en otro y generar hallazgos complementarios. No obstante, en este caso optamos por un diseño multimétodo (Verd & Lozares, 2016), en el que los datos cuantitativos – derivados de la sistematización de información cualitativa – cumplen un rol de apoyo al análisis cualitativo, ofreciendo una panorámica de la conflictividad que dialoga con la profundidad de las narrativas. La integración final no se limita a triangular datos, sino que apunta a generar una explicación comprensiva del objeto, atendiendo sus dimensiones interrelacionadas.

2.1. Componente cuantitativo: la conflictividad laboral en la prensa

El primer componente tiene como objetivo cuantificar y caracterizar sistemáticamente los conflictos laborales en el sector de repartidores de plataformas en Uruguay. Se operacionaliza la conflictividad siguiendo la metodología del Observatorio de Conflictos Laborales de Córdoba (OCLC) (Aiziczon, 2016; Falvo, 2021), que define el conflicto laboral como un conjunto de acciones colectivas de confrontación con los mismos protagonistas, antagonistas y demandas durante un período determinado.

La muestra de análisis está compuesta por notas de prensa digitales publicadas entre 2019 y 2023 en medios uruguayos.² La elección temporal responde a que 2019 marca el inicio de la conflictividad en el sector. La búsqueda se realizó con palabras clave asociadas al trabajo en plataformas, conflictos y acciones colectivas. Como resultado, se identificaron 20 conflictos, que constituyen las unidades de análisis.

Para el análisis, se elaboró una matriz de datos adaptada de la metodología del OCLC, contemplando las siguientes dimensiones:

- a) Identificación de conflictos y cronología;
- b) Actores (protagonistas y antagonistas);
- c) Demandas las cuales se clasificaron en seis grandes tipos: 1. Salariales como mejoras de ingresos, tarifas de reparto, convenios colectivos; 2. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) correspondiente a demandas como blanqueo laboral, contratación, acceso a baños, seguridad; 3. De crisis (pagos adeudados, despidos, suspensiones,

² Los medios relevados fueron la diaria, Montevideo Portal, El País y El Observador, además de medios radiales como Cadena del Mar, Del Sol y 20Once.

vaciamiento empresarial); 4. Políticas públicas (regulación o derogación de normas); 5. Sindicales o de representación (disputas por representatividad); y 6. Solidaridad (acciones en apoyo a otros sectores).

Otras dimensiones de la operacionalización fueron:

- d) Formatos de acción: diferenciando entre directas (paros, cortes, movilizaciones) e indirectas (recursos legales, campañas de difusión, comunicados);
- e) Alcance del conflicto: considerando su escala geográfica y nivel de agregación; y
- f) Respuesta estatal: registrando si hubo mediación, regulación o ausencia de intervención.

La construcción de esta matriz permitió no solo describir cada caso, sino también compararlos para detectar patrones en el ciclo de protesta. Posteriormente, se realizó un análisis descriptivo de frecuencia de demandas, formatos de acción y actores involucrados. Los resultados configuran un mapa de la conflictividad en el sector, identificando tendencias y puntos de inflexión. Es importante aclarar que estos datos son índices construidos a partir de la visibilidad en prensa, no un registro exhaustivo de todas las acciones ocurridas.

2.2. Componente cualitativo: experiencias y narrativas

El segundo componente busca comprender en profundidad las experiencias y significados de la conflictividad y las prácticas de resistencia. Se adopta una estrategia inspirada en la Teoría Fundamentada (Charmaz, 2009; Strauss & Corbin, 2002), que orienta la construcción teórica a partir de datos recolectados y analizados de manera iterativa. La selección de casos siguió un muestreo teórico y el tamaño de la muestra respondió al criterio de saturación teórica. Así, se construyó una muestra intencional de 20 entrevistas cuyas características principales fueron:

- 13 entrevistas a repartidores y repartidoras diferenciados según género (11 hombres y 2 mujeres); nacionalidad (8 de Uruguay, 4 Venezuela y 1 Cuba) y relación laboral (5 subcontratados, 8 unipersonales);
- 4 entrevistas a dirigentes sindicales referentes de los sindicatos UTP y SINUREP;
- 3 entrevistas a trabajadoras del sector operativo de PedidosYa (empleados dependientes de en actividades vinculadas a soporte a riders y atención al cliente).

La mayoría fueron entrevistas individuales, complementadas con tres grupales. Territorialmente, 16 fueron realizadas en Montevideo, 3 en Paysandú y 1 en Maldonado. La pauta de entrevistas abarcó: trayectorias laborales y sociodemográficas; dinámicas del trabajo de reparto (exigencias, intensidad, organización); condiciones y medio ambiente laboral; relación con la plataforma y los algoritmos; experiencias de acción colectiva y participación sindical y construcción de identidades laborales.

La cronología de los conflictos elaborada a partir de los registros de prensa fue contrastada con estos testimonios, lo que permitió ampliar casos no registrados en los medios y dotar de mayor densidad interpretativa al análisis. Tal como advierte Franzosi (1987/2017), la prensa constituye una fuente rica para el estudio socio-histórico, pero atravesada por problemas de representatividad y sesgo; en este sentido, su uso en esta investigación no fue asumido como un reflejo fiel de la realidad, sino como un insumo que, al dialogar con las narrativas de los trabajadores, habilitó una reconstrucción más completa y matizada de la conflictividad.

Para comprender la secuencia temporal de los conflictos, se empleó una estrategia narrativa (Silver, 2005), la cual permite analizarlos como una historia ordenada en el tiempo, atravesada por coyunturas y contingencias, facilitando la identificación de mecanismos causales en la acción colectiva y en la subjetivación política de los trabajadores.

Finalmente se articularon los dos componentes. El análisis cuantitativo, derivado de la prensa, proporciona una panorámica sobre la visibilidad pública y patrones de conflictividad. El análisis cualitativo, en cambio, profundiza en la experiencia subjetiva y organizativa, evidenciando procesos de construcción de sentido, tensiones y prácticas de resistencia. Su integración permite comprender cómo se configura el conflicto laboral en plataformas, es decir, no solo como una suma de hechos aislados, sino como un proceso dinámico de confrontación, negociación y subjetivación.

10

3. Principales resultados

3.1. PedidosYa: antagonista de la conflictividad

PedidosYa constituye el antagonista central de la conflictividad en el reparto por plataformas en Uruguay. Fundada en 2009 como un emprendimiento universitario de ingeniería en sistemas – financiado en sus inicios con capital público del MIEM y la ANII –, nació bajo el modelo de intermediario digital que conectaba a consumidores y restaurantes. Esta fase inicial se caracterizó por una subsunción formal del trabajo (Marx, 1867/2009), ya que la plataforma mediaba en la circulación sin intervenir directamente en el proceso productivo.

La asociación estratégica con Delivery Hero en 2014 y la posterior expansión regional marcaron un salto cualitativo: la lógica del crecimiento acelerado se impuso a la rentabilidad inmediata y se consolidó la hegemonía de la aplicación móvil. La verdadera transformación laboral llegó con la creación de RepartosYa, que ensayó primero la contratación directa de asalariados y luego, desde 2019, la figura del “falso autónomo” unipersonal. Si en sus inicios la plataforma operaba bajo una subsunción formal del trabajo al capital –

limitándose a mediar en la circulación de mercancías sin transformar el proceso productivo –, a partir de 2019 su modelo se reconfigura. La gestión algorítmica de los repartos y la integración vertical mediante dark stores y dark kitchens expresan rasgos de subsunción real, en tanto reorganizan la producción misma. Sin embargo, el rasgo predominante es el de una subsunción virtual (Franco & Ferraz, 2019), donde la digitalización permite al capital dirigir y controlar el proceso sin asumir los costos laborales ni de capital fijo, desplazados íntegramente sobre los trabajadores.

La pandemia de Covid-19 consolidó la expansión monopólica de PedidosYa con la adquisición de Glovo y la creación de Markets y Kitchens, integrando verticalmente el proceso productivo y ampliando el espectro de figuras laborales precarizadas (pickers, shoppers). El modelo de acumulación se completó con una tercerización extensiva en áreas de soporte, reservando bajo contrato directo solo aquellas funciones estratégicas para la valorización del capital: programación, algoritmos y *business intelligence*. El resultado es una fuerza de trabajo segmentada entre un núcleo reducido y estable y una periferia amplia, precarizada y, en gran medida, migrante.

Esta trayectoria sintetiza los rasgos del capitalismo de plataformas: expansión acelerada, captura de datos como insumo central, externalización sistemática y reorganización radical del trabajo en torno a la precariedad. En este sentido, la precariedad y la conflictividad no son efectos colaterales, sino condiciones constitutivas del modelo. La estrategia empresarial de fragmentar colectivos y desplazar costos hacia los trabajadores produce el terreno fértil donde emergen tanto resistencias sindicales como prácticas informales de autoorganización. Comprender este desarrollo es imprescindible para situar la conflictividad en el sector durante el período 2019-2023.

11

3.2. Los colectivos laborales: protagonistas de la conflictividad

La dinámica productiva de PedidosYa, en su evolución, ha dado forma a dos colectivos laborales con condiciones materiales, experiencias de trabajo y marcos regulatorios distintos. Esta división entre los extintos dependientes/subcontratados y los predominantes unipersonales/falsos autónomos constituye la base estructural que explica la fragmentación, las identidades divergentes y los repertorios diferenciados de conflicto que caracterizan al sector en Uruguay.

a) El colectivo de dependientes: jornaleros digitales en un modelo híbrido

El modelo de subcontratación a través de RepartosYa (2017-2019) dio lugar a una figura híbrida que podemos caracterizar como “jornalero digital”. En términos formales, eran

asalariados con contratos indefinidos amparados por los Consejos de Salarios, lo que garantizaba un piso de derechos laborales clásicos (licencias, aguinaldo, indemnización por despido, salario base). Sin embargo, esta relativa estabilidad convivía con mecanismos de control típicos del capitalismo de plataformas: la gestión algorítmica organizaba tiempos, pausas y pagos mediante dispositivos como las “pausas en blanco” y las “pausas en negro”, disciplinando el tiempo y el cuerpo incluso dentro de una jornada fija. El salario, aunque mixto (base más comisiones y propinas), quedaba igualmente sometido a las fluctuaciones de la aplicación, mientras la digitalización de los pagos erosionaba progresivamente las propinas.

Esta contradicción entre estabilidad formal y subordinación digitalizada resultó clave para la subjetivación colectiva de este grupo de trabajadores. De hecho, los dependientes de PedidosYa fueron fundamentales para otorgar representatividad al recientemente creado Sindicato Único de Repartidores (Sinurep) en 2018 (Marrero & López, 2022; Márquez et al., 2022), una organización que no estaba compuesta exclusivamente por repartidores de plataformas, sino también por cadetes de diverso tipo. No obstante, a partir de 2019 la empresa se alineó con el modelo predominante en el sector – trabajadores unipersonales o “falsos autónomos” – y avanzó en la eliminación progresiva de la plantilla de subcontratados mediante despidos encubiertos y retiros incentivados. Con ello, desapareció el colectivo que había servido de base para la organización sindical inicial, reduciendo la incidencia del Sinurep en la conflictividad posterior del sector.

12

b) El colectivo de unipersonales: la precarización estructural como modelo

El modelo predominante es el del “falso autónomo”, que ejemplifica cómo los dispositivos de sujeción operan en el capitalismo de plataformas. Bajo la ficción jurídica de “empresario unipersonal”, el trabajador asume todos los costos y riesgos – vehículo, combustible, seguros, mantenimiento –, al tiempo que carga con una burocracia individualizada que consume tiempo y dinero. Este dispositivo jurídico, como plantea Cuppini et al. (2022), no solo produce subordinación material, sino también subjetiva al interpelar al trabajador como emprendedor autónomo, aunque su margen de decisión está profundamente constreñido por la gestión algorítmica de la plataforma. De este modo, la condición de “autónomo” se manifiesta como un mecanismo de control y fragmentación que organiza la precarización estructural del sector.

Si la gestión algorítmica ya representaba un cambio fundamental en la organización de la jornada laboral para los repartidores, su evolución hacia un sistema de ranking profundizó aún más este control. Este mecanismo, opaco y de criterios mutables, clasifica semanalmente a los trabajadores en grupos que determinan su acceso prioritario a

los turnos y, en consecuencia, sus ingresos potenciales. Lejos de ser una mera herramienta de evaluación, se erige como un dispositivo de disciplinamiento que fomenta la autoexplotación, tal como relataba una trabajadora: “Tienes que trabajar 70 horas a la semana, porque nadie quiere salir del grupo 1” (Cora, repartidora venezolana de Montevideo, 2023). Al mismo tiempo, incentiva la competencia entre pares y la internalización de la lógica productivista de la plataforma. El poder unilateral de la empresa para modificar las reglas del juego – como priorizar el trabajo los domingos tras una protesta – consolida al algoritmo como una herramienta clave de gestión y control, reforzando la asimetría de poder característica de este modelo de negocio.

Esta condición material genera una vulnerabilidad económica extrema y una profunda inestabilidad, al tiempo que la amenaza de desconexión unilateral y sin indemnización es constante. Esta precariedad estructural se ve agravada por la heterogeneidad identitaria del colectivo, compuesto en menor medida por uruguayos y en mayor medida por migrantes (Venezuela, Cuba, Colombia, Argentina) con proyectos de vida y horizontes temporales radicalmente distintos (establecerse vs. “juntar plata e irse”), lo que dificulta enormemente la construcción de una identidad laboral común y cohesiva.

c) Un tercer actor: Trabajadores de áreas operativas nucleados en la Unión de Trabajadores de PedidosYa

13

El tercer colectivo lo constituyen los trabajadores nucleados en la Unión de Trabajadores de PedidosYa (UTP), que agrupa al personal dependiente de oficinas y áreas de soporte. Aunque no son repartidores, también se encuentran atravesados por la gestión algorítmica, pero desde dentro de la estructura formal de la empresa. Su organización como sindicato de empresa encarna una identidad laboral nueva, vinculada a la plataformización de los servicios digitales, con una composición mayoritariamente joven y feminizada y con repertorios sindicales distintivos.

Una estrategia clave en el desarrollo de la UTP fue su esfuerzo consciente por superar la fragmentación promovida por la empresa entre trabajadores contratados directamente y repartidores externalizados. Reconociendo una condición compartida de precariedad y control algorítmico a pesar de sus diferencias contractuales, la UTP forjó en 2023 una alianza con repartidores unipersonales. Este movimiento, inédito en el contexto uruguayo, transformó al sindicato de un organismo circunscrito a las oficinas en un colectivo heterogéneo capaz de articular segmentos diversos de la fuerza laboral bajo una bandera común. En términos de subjetivación, supuso la emergencia de un actor colectivo que disputó directamente la lógica operativa de la plataforma, cuyo objetivo central es mantener la dispersión y el aislamiento de los trabajadores.

La existencia de estos tres colectivos – dependientes, unipersonales y personal de oficina – revela que la fragmentación no es una contingencia, sino el resultado deliberado de la estrategia managerial de PedidosYa, orientada a obstaculizar la capacidad de asociación. Esta base material explica por qué la conflictividad laboral adopta formas diferenciadas y, en ocasiones, tensionadas: negociación institucional en los dependientes, acción directa y autoconvocada en los unipersonales, y una estrategia híbrida e innovadora en la UTP. Sobre este mapa de actores y sus condiciones de sujeción es que se despliega el análisis de la conflictividad en el sector.

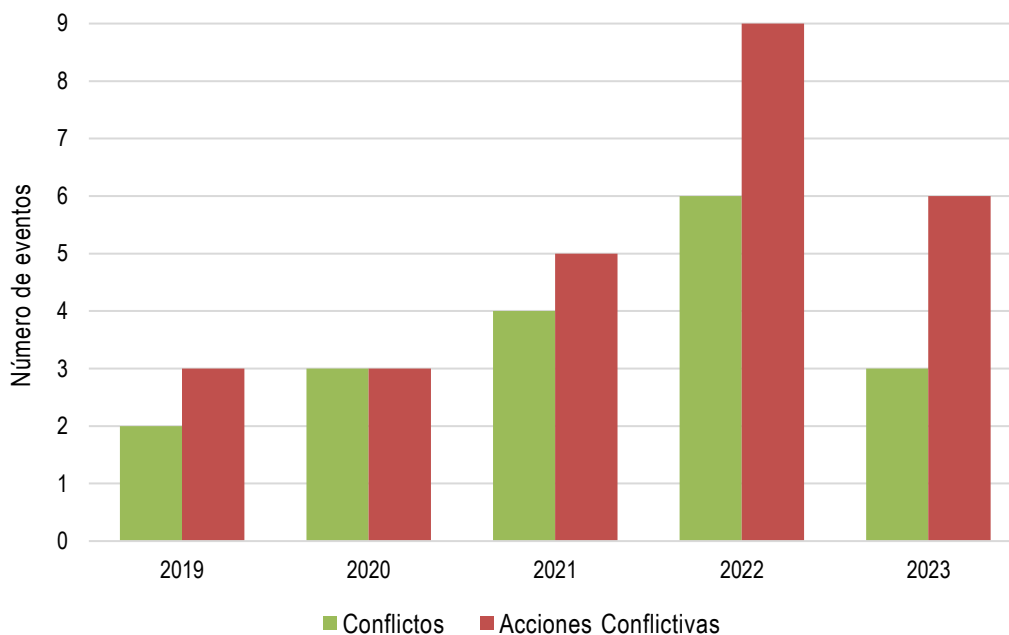
4. El panorama de la conflictividad: Un análisis cuantitativo inicial

Para dimensionar la magnitud y características de la conflictividad en el sector, se realizó un análisis cuantitativo de los 13 conflictos y sus 26 Acciones Conflictivas (AC) registradas entre 2019 y 2023. Este análisis revela tendencias claras en cuanto a la evolución temporal, los actores protagonistas, los tipos de demanda y el registro de acciones desplegadas.

4.1. Evolución temporal y su frecuencia

14

Gráfico 1. Evolución anual del número de conflictos y acciones conflictivas (AC) en el sector de reparto por plataformas. Uruguay: 2019-2023.



Fonte: Elaboración propia.

El Gráfico 1 muestra la evolución anual del número de conflictos y acciones conflictivas en el período 2019-2023. Se observa un pequeño aumento en 2020/2021 – años marcados por la pandemia y las restricciones a la movilización –, seguido de un pico máximo de actividad conflictiva en 2022. Este año concentra el 33.3% de los conflictos (6 de 18) y el 34.6% de las AC (9 de 26), impulsado principalmente por el ciclo de protestas por “Pago Justo”. La conflictividad se mantiene activa en 2023, extendiéndose geográficamente hacia departamentos como Maldonado.

4.2. Protagonistas: la doble vía de la conflictividad

Una distinción central emerge al analizar quiénes impulsan la conflictividad (Tabla 1). Por un lado, se identifica una vía sindical-institucional, protagonizada por el Sindicato Único de Repartidores (Sinurep), que representa el 38.5% de los conflictos (5 de 13). Por otro lado, se consolida una vía autoconvocada y espontánea, impulsada por trabajadores independientes (unipersonales), que es ligeramente mayoritaria, con el 46.2% de los conflictos (6 de 13). Dos conflictos (15.4%) involucraron acciones combinadas de ambos actores. Esta distribución evidencia que la conflictividad no es monopolio de las organizaciones tradicionales, sino que surge vigorosamente desde la base del colectivo de trabajadores, a menudo al margen de las estructuras sindicales formales.

Tabla 1. Distribución de conflictos por tipo de protagonista, 2019-2023.

Tipo de protagonista	Nº de conflictos	%
Sindicato (Sinurep)	5	38.5
Trab. Autoconvocados	6	46.2
Mixto (Sind. + Aut.)	2	15.4
Total	13	100.0

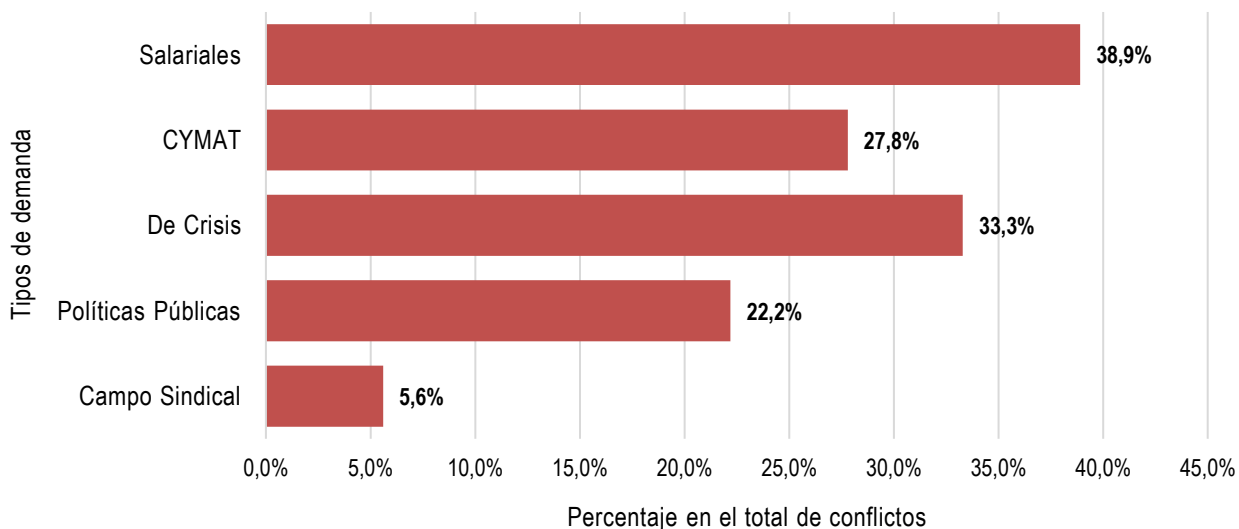
Fuente: Elaboración propia.

4.3. La centralidad de las demandas económicas y de condiciones de trabajo

El análisis de las demandas (Gráfico 2) confirma que los conflictos giran en torno a la reproducción material de la vida de los trabajadores. Las demandas salariales (por aumentos, tarifas justas o contra deducciones) son las más frecuentes, presentes en el 46.2% de los conflictos (6 de 13). Le siguen las demandas por Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) –como reclamos por pausas injustificadas, seguridad vial o contra fallas técnicas de la aplicación–, que aparecen en el 38.5% de los conflictos (5 de 13). Las demandas de crisis (despidos, vaciamiento) y por políticas públicas (regulación) representan cada una el 30.8% (4 conflictos cada una). Un conflicto (7.7%) estuvo relacionado con el campo sindical.

Es fundamental notar que muchos conflictos son pluriemblemáticos, combinando varias demandas simultáneamente (por ejemplo, el conflicto por “Pago Justo”, eminentemente salarial, también puede incluir reclamos por seguridad – CYMAT).

Gráfico 2. Frecuencia (%) de tipos de demanda en los conflictos laborales (2019-2023).



Fuente: Elaboración propia.

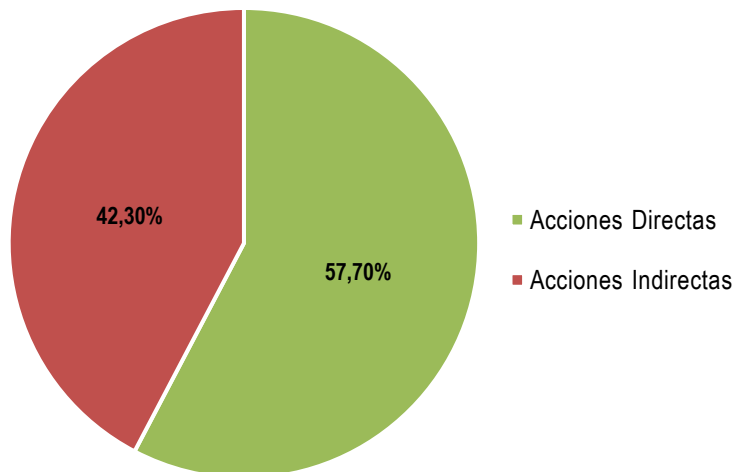
16

4.4. Repertorios de la protesta: de la acción directa a la negociación

Finalmente, la cartografía de la acción conflictiva se completa analizando los formatos de protesta (Gráfico 3). Predominan las acciones directas (57.7% de las AC, 15 de 26), siendo las movilizaciones y los paros (totales o parciales) las herramientas preferentes para visibilizar el conflicto en el espacio público. Las acciones indirectas – como la difusión en prensa, acciones legales o reuniones de negociación con la empresa – constituyen el 42.3% restante (11 de 26). Esta distribución refleja una estrategia en dos sentidos. Por un lado, la confrontación visible y disruptiva para ejercer presión; por otro, la búsqueda de canales de negociación y la disputa por la legitimidad en la esfera pública.

Este análisis cuantitativo inicial plantea un escenario de conflictividad sostenida y diversa. Lejos de ser un sector pasivo en la conflictividad, los repartidores de plataformas en Uruguay han desplegado un repertorio constante de acciones, con un pico en 2022, lideradas tanto por el sindicato como por iniciativas autónomas, y centradas abrumadoramente en demandas salariales y de condiciones laborales, utilizando tanto la acción directa como la presión institucional. Este panorama general sirve como base para el análisis cualitativo en profundidad que se desarrolla en las siguientes secciones.

Gráfico 3. Distribución de los formatos de acción conflictiva (AC).



Fuente: Elaboración propia.

5. Discusión sobre estrategias y significados de la conflictividad

El análisis anterior ofrece una cartografía de la conflictividad; sin embargo, es en el examen cualitativo donde se revelan las lógicas, estrategias y significados que animan las acciones colectivas y también otras que no cobran visibilidad pública. Como se mencionó anteriormente, la conflictividad en el sector del reparto por plataformas en Uruguay se despliega a través de un espectro que abarca desde la negociación institucional hasta la acción directa autoconvocada y las prácticas de resistencia individual, cada una de ellas articulando una respuesta específica a las condiciones de precariedad y control algorítmico impuestas por el modelo de negocio.

17

5.1. Las dinámicas de conflicto sindical y las tensiones entre los sindicatos emergentes

La conflictividad impulsada por los sindicatos se caracterizó por el empleo de modalidades de acción orientadas a la negociación institucional y la confrontación legal, aunque con matices distintivos entre las organizaciones existentes.

a) Conflictos dirigidos por mejores condiciones de trabajo

El Sinurep, en su carácter de sindicato de rama, concentró sus esfuerzos en la defensa del colectivo de trabajadores dependientes de RepartosYa. Sus intervenciones se canalizaron predominantemente a través de la negociación bipartita y tripartita, utilizando herramientas institucionales – como reuniones con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

(MTSS) – y estrategias de visibilización pública a través de medios de comunicación. Un ejemplo emblemático de esta labor fue el conflicto en torno a las pausas en el trabajo, impuesto por la aplicación, motivado por la suspensión de cuentas de repartidores que utilizaban tiempo para necesidades básicas como ir al baño. Como resultado de esta lucha, se logró la implementación de las denominadas “pausas en blanco”, que permitieron a los trabajadores realizar interrupciones breves sin enfrentar penalizaciones ni descuentos salariales. Esta estrategia puede interpretarse como un esfuerzo por extender las protecciones propias del trabajo clásico a las nuevas formas de organización impulsadas por la plataformización del trabajo.

Otra experiencia significativa se produjo en Punta del Este durante la temporada de verano de 2020, cuando la incorporación del servicio de delivery para la cadena McDonald’s generó demoras y problemas en el retiro de pedidos. La situación afectaba directamente la remuneración de los repartidores, que terminaban realizando menos pedidos de lo esperado. Frente a ello, unos 40 trabajadores dependientes y unipersonales, con respaldo del sindicato, decidieron organizar una protesta selectiva: aceptar pedidos de otros locales, pero rechazar los provenientes de McDonald’s. Como relató un repartidor (Gabo, San Carlos, 2022):

Nosotros nos quejamos con los supervisores. [...] Ya nos hemos quejado, hemos hablado con quienes teníamos que hablar, no nos están resolviendo nada. Vamos a hablar con el sindicato. [...] Se resolvió que tal día, nos juntamos hoy y decimos mira, mañana a partir de las 12 del mediodía nadie saca pedidos de McDonald’s. Si te salen pedidos de otro lado, andá y hacelos. [...] A las dos horas el cartelito y la caja preferencial para nosotros. Gracias al sindicato, porque capaz que si era sin el sindicato nos echaban a todos o nos suspendían a todos y quedaba todo como estaba.

La medida tuvo efectos inmediatos: obligó a la empresa a modificar el proceso de entrega, otorgando prioridad a los repartidores. El carácter parcial del paro fue estratégico: por un lado, generó presión directa sobre PedidosYa al implicar un posible incumplimiento contractual con una multinacional clave; por otro, permitió a los trabajadores mantener ingresos durante la jornada, como explicaba un participante (Gabo, San Carlos, 2022):

Si salía pedido de otro lado, trabajábamos normal, bien. De Subway de lo que fuera, anda y hacelo, si te sale pedido de McDonald’s, rechazalo, no lo aceptes y quedate ahí boyando media hora, aprovechándote. Recházalo y seguí trabajando con otro pedido.

Estas experiencias muestran que, mientras existió el modelo de subcontratación, el sindicato tuvo capacidad de incidir tanto en la negociación institucional como en acciones

directas focalizadas, combinando repertorios clásicos con prácticas adaptadas a la lógica de las plataformas. Sin embargo, como fue mencionado con anterioridad, la eficacia de esta vía de acción sindical estaba intrínsecamente ligada a la existencia del colectivo de dependientes. El vaciamiento progresivo y la desaparición de esta figura en junio de 2023 representaron una derrota estratégica para el Sinurep, dejando al descubierto la dificultad de la acción sindical tradicional para representar a un colectivo masivo, disperso y heterogéneo de trabajadores autónomos. Como sintetizó un delegado (Nando, Paysandú, 2023): “Ellos [los dependientes] eran nuestra bandera porque eran empleados.”

b) Conflictos intersindicales

Por otro lado, la UTP, con una base compuesta mayoritariamente por jóvenes y mujeres, adoptó un perfil más confrontativo pero también negociador. Sus modalidades de acción combinaron la presentación de acciones legales, la creación de comisiones temáticas – como la de salud y teletrabajo durante la pandemia – y la realización de paros de actividades dirigidos a afectar operaciones clave de la empresa.³

El conflicto registrado como “campo sindical” – mostrado en el Gráfico 2 – entre el Sinurep y la UTP, inicialmente aliados, trasciende lo meramente estratégico o personal. Encarna una disputa sustantiva sobre el modelo de sindicalismo conveniente para representar al trabajo en plataformas, enfrentando una estructura jerárquica y negociadora con otra que defiende la autonomía, la acción directa y prácticas deliberativas, desafiando abiertamente formas sindicales tradicionales percibidas como patriarcales.

El análisis a partir de las entrevistas a las dirigencias de ambos sindicatos muestra que factores interseccionales, como el género y la generación, tuvieron un papel central en la ruptura de dicha alianza. Desde la UTP el conflicto se definió en términos políticos (Clara, Montevideo, 2022): “Éramos un sindicato nuevo [...] donde plantear la autonomía significó la ruptura. Solo pedíamos autonomía para dirigirnos como entendíamos. [...] Queríamos términos y condiciones establecidos por ambas directivas. Del otro lado no hubo voluntad.”

La demanda de autonomía respondía no sólo a necesidades operativas, sino a una voluntad de subvertir prácticas de dominación dentro del movimiento sindical. Como señaló otra dirigente (Paula, Montevideo, 2023): “Hubo un problema de género muy fuerte. La dirigencia del Sinurep era machista y patriarcal. Negociaban sin nosotras. Cuando lo cuestionamos [...] se cayó la casa.”

³ Para mayor detalle sobre la conflictividad protagonizada por UTP en relación al trabajo dependiente de oficinas de PedidosYa, ver Pucci, Cutro Dumas y Menéndez (2025).

Cabe destacar que ambas organizaciones, con poca trayectoria y compuestas por trabajadores precarizados y sujetos a una organización algorítmica del trabajo, se hallaban en plena construcción de identidad colectiva. El conflicto no solo socavó la eficacia organizativa de la alianza, sino también su cohesión interna, en línea con la idea de que las identidades sindicales deben adaptarse dinámicamente a contextos sociales cambiantes.

Tras la ruptura, UTP estableció bases organizativas orientadas a la transparencia y el trabajo colectivo, implementando herramientas de gestión compartida para evitar la concentración de información e institucionalizar prácticas democráticas (Clara, Montevideo, 2022): “Todo pasa por el mail del sindicato [...] está a disposición de todas. La información queda ahí.”

Este modelo contrasta abiertamente con las dinámicas previas que precipitaron la fractura, reflejando un esfuerzo por construir un tipo de organización más horizontal y representativa de trabajadores plataformizados.

5.2. Los conflictos no dirigidos: organización, demandas y el desafío de la heterogeneidad

a) Conflicto por “Pago Justo”

Los repartidores unipersonales desplegaron una dinámica de conflictividad particular, marcada por formas de acción colectiva autoorganizadas y espontáneas que no respondieron a estructuras sindicales preexistentes. Su ciclo de protestas más emblemático fue el del Pago Justo, desarrollado entre 2022 y 2023, que inauguró una modalidad novedosa en el repertorio de conflictividad del sector.

La organización de estas acciones surgió desde la base, a través de foros digitales, grupos de WhatsApp y redes sociales, que se convirtieron en infraestructura comunicacional clave para debatir demandas, difundir consignas y coordinar tácticas. Como relató una trabajadora (Cora, Montevideo, 2023):

Yo había tenido un accidente, no pude ir, pero estuve apoyando por atrás, pues, en las redes, en los grupos empezamos a pasar por los grupos, hicimos un flyer. Tal día, tal hora, tantos puntos de encuentro, vamos a reclamar por nuestras ganancias y tal. Y esos mismos flyers, otros compañeros los imprimieron y se los daban a los cadetes en mano, porque evidentemente no todos estamos en los grupos de WhatsApp. Y así se fue regando la voz, hasta que prácticamente, si no todo, una buena cantidad de la operativa de la ciudad fue a la protesta.

Los formatos de protesta fueron deliberadamente visibles y adaptados a la condición móvil de los trabajadores: paros generales y parciales de actividades, caravanas de motos hacia puntos neurálgicos como la Torre Ejecutiva o la Plaza Independencia, y acciones indirectas de comunicación pública. La primera ola, en abril de 2022, culminó en una movilización masiva en Plaza Independencia; la segunda, en diciembre de ese año y enero de 2023, adquirió mayor alcance territorial – Canelones, Maldonado, Minas – y consistió en un paro total de actividades. En Ciudad de la Costa, la adhesión alcanzó el 90%.

A diferencia de las reivindicaciones salariales clásicas, las demandas giraron en torno a los mecanismos de valorización y control propios del modelo de negocio: reclamos por el aumento de tarifas, denuncias sobre la opacidad del ranking y la desaparición de las propinas en la aplicación (entendidas como parte de la remuneración), así como cuestionamientos a las condiciones de trabajo en la calle, especialmente en lo referente a inseguridad.

La respuesta empresarial combinó estrategias dilatorias con represalias. Según narraron los participantes, PedidosYa prometió revisar los pagos, pero rápidamente introdujo cambios punitivos en el sistema de evaluación (Manu, Montevideo, 2022):

Al otro día del paro cambiaron dos cosas. Las horas especiales pasaron a ser el mayor ítem de evaluación, [...] pasaron a ser solo los domingos. O sea, si vos no trabajas el domingo estás en problemas porque no vas a poder elegir horarios.

Además, se registraron cierres selectivos de cuentas de líderes visibles, lo que impactó en la sostenibilidad de las protestas. La principal fortaleza de estas movilizaciones – su espontaneidad y autonomía – constituyó también su principal límite. La heterogeneidad identitaria del colectivo, atravesada por la condición migrante y proyectos de vida divergentes, dificultó enormemente la construcción de una organización estable. Como explicó un trabajador (Coque, Montevideo, 2023): “PedidosYa tiene una ventaja sobre eso, que somos migrantes y cada quien tiene su historia, cada quien tiene su necesidad. [...] Congregar todo eso es muy difícil.”

b) Protestas en Maldonado

En 2023, los repartidores unipersonales de Maldonado desplegaron nuevas formas de conflictividad que, aunque puntuales, dan cuenta de la persistencia de la autoorganización en el sector. Estas acciones combinaron la demanda por mejores ingresos con críticas al régimen algorítmico de control y a la regulación estatal.⁴ Tanto la movilización de 70 (setenta)

⁴ El conflicto se desarrolla en un contexto en el cual se aprueba el decreto departamental 4084/2023 regula la actividad de delivery en Maldonado, estableciendo exigencias de registro, capacitación obligatoria y condiciones de seguridad vial para los repartidores.

motocicletas que recorrieron Maldonado y Punta del Este, como la controversia generada por la nueva normativa departamental ponen de relieve dos dinámicas centrales. Por un lado, la empresa responde a los reclamos modulando los parámetros algorítmicos en lugar de abrir negociación colectiva, lo que acentúa la autoexplotación. Por otro lado, la heterogeneidad del colectivo emerge en la valoración contradictoria de las regulaciones públicas, mostrando cómo las diferentes trayectorias laborales y estrategias de inserción condicionan la construcción de demandas comunes. En este sentido, la conflictividad en Maldonado opera como un laboratorio donde se observa el cruce entre fragmentación interna y control algorítmico.

En conjunto, los conflictos de Pago Justo y de Maldonado muestran que la conflictividad no dirigida constituye una forma específica de acción colectiva en el trabajo de plataformas que es emergente, descentralizada y difícil de estabilizar. Estos episodios muestran que los repartidores pueden construir repertorios potentes de visibilización y presión; pero al mismo tiempo, exponen los límites que impone la fragmentación identitaria y el poder disciplinario del algoritmo, que responde alterando unilateralmente las condiciones de trabajo. En esta tensión entre la innovación y la vulnerabilidad de la organización se juega la politicidad de estas protestas que expresan la posibilidad de asociación allí donde el modelo empresarial busca producir fragmentación y aislamiento.

5.3. Conflicto institucionalizado

Si bien varias de las disputas mencionadas previamente incluyeron instancias institucionales – como la mediación del MTSS en el caso de las pausas –, aquí hacemos referencia a un conflicto que canalizó su reclamo por la vía legal, mediante la demanda iniciada por ex trabajadores de Glovo tras la salida de la empresa del país en 2020. Este caso es relevante ya que se trata del único antecedente en el período analizado donde la conflictividad se expresó de manera directa a través de una acción judicial colectiva, fuera del marco sindical. En segundo lugar, porque permite visibilizar una dimensión específica de la conflictividad, vinculada a la búsqueda de reconocimiento formal de la relación de trabajo, en un sector caracterizado precisamente por su negación.

El conflicto se produjo cuando Glovo vendió sus operaciones a Delivery Hero–PedidosYa y cerró las cuentas de 33 repartidores que aún trabajaban en la plataforma. Ante esta situación, el colectivo presentó una denuncia ante el MTSS reclamando el pago de rubros laborales y la indemnización por despido. Al no prosperar esta instancia, iniciaron una demanda formal ante el BPS que culminó en un acuerdo de pago proporcional a los ingresos percibidos. Como recordaba un entrevistado (Coque, Montevideo, 2023):

Nos pusimos en contacto con un abogado, y el abogado nos representó en ese momento legal, aunque mucha gente decía que nosotros no podemos reclamar nada porque éramos empresa. [...] Pero presentó todas las pruebas, todas las facturas, y nos benefició en ese momento con ese caso.

Este conflicto pone en relieve uno de los debates centrales del trabajo en plataformas: la disputa por el reconocimiento formal de la relación de trabajo en un contexto de vacío legal. En 2020 aún no existía en Uruguay una normativa específica que regulara el trabajo en plataformas digitales, lo que expuso a los repartidores de Glovo a una situación de extrema desprotección. La demanda colectiva permitió alcanzar un acuerdo económico parcial, pero sin traducirse en un reconocimiento pleno de derechos laborales ni en garantías de protección futura. De este modo, el caso muestra tanto la capacidad de los trabajadores para canalizar sus reclamos por vías judiciales como los límites de esa estrategia en un escenario marcado por la ausencia de regulación, donde la negación de la relación de trabajo sigue siendo el principal obstáculo para el ejercicio efectivo de derechos.

5.4. La resistencia individual

Si el conflicto colectivo organizado representa la cara más visible de la disputa en el sector de plataformas, la resistencia individual constituye su infraestructura menos visible, un sustrato de desafío cotidiano que, aunque atomizado, es igualmente constitutivo de la experiencia laboral. Estas prácticas de insubordinación individual no son sino formas de construcción de subjetivaciones políticas de los sujetos que encuentran en la retirada calculada o en el gesto disruptivo, una forma de impugnar las reglas del juego.

Tal como analiza Soria (2018, pp. 189-190), en términos generales, las formas de resistencia individual suelen caracterizarse como expresiones “no organizadas” del conflicto (Hyman, 1981); como conductas de tipo reactivo o pasivo (Bernardo, 1991); como manifestaciones de rechazo (Castillo & Prieto, 1990), o bien como reacciones negativas de carácter individual (Durand, 1979). Se subraya también su carácter “espontáneo”, que se materializa en prácticas como el sabotaje, diversas modalidades de abandono del puesto, el ausentismo, la alta rotación o la oposición al cronometraje. Scott (2000) las conceptualiza como actos encubiertos de los grupos subordinados, que aprovechan espacios de acción discreta y cotidiana fuera del alcance de los dispositivos de coerción.

Este andamiaje conceptual nos proporciona las categorías para decodificar el sentido de acciones que, de otro modo, podrían parecer inconexas o incluso contraproducentes. Para comprender su real alcance y significado, es necesario introducir una aparente paradoja, que estas resistencias se despliegan en un modelo de trabajo que, por su diseño mismo, parece neutralizarlas.

La lógica del trabajo a demanda se basa en un ejército de reserva de trabajadores disponibles (Graham & Anwar, 2018, p. 5), de modo que la decisión individual de un repartidor de negarse a conectarse o de ignorar el ranking, no afecta directamente la capacidad operativa de la plataforma, ya que otro trabajador sometido a las mismas presiones, probablemente ocupará ese lugar. Esta acción podría parecer insignificante o incluso funcional al sistema, sin embargo, es aquí donde radica su verdadero carácter de resistencia subjetiva y política.

El “absentismo calculado” o la deserción silenciosa, no son primariamente una estrategia para dañar económicamente a la plataforma (un objetivo inalcanzable para un individuo), sino un acto de autoreivindicación de la autonomía y el tiempo propio. Su eficacia se mide no en la interrupción del servicio, sino en la negación simbólica y práctica de los principios fundantes del modelo: la disponibilidad absoluta, la competencia obligatoria y la sumisión a la métrica algorítmica. Como señaló un repartidor (Nando, Paysandú, julio 2023): “Hace mucho tiempo dejé de darle importancia al ranking, me importa tres pepinos realmente. Hoy trabajo solamente los fines de semana.” Esta afirmación no describe una pereza, sino una desvinculación consciente de la lógica performativa que la plataforma impone.

Otra práctica de resistencia la constituye el sabotaje y la “quita de colaboración” durante la ejecución del trabajo. Esto incluye el rechazo deliberado de pedidos considerados no rentables o inconvenientes (una racionalización de la rentabilidad del trabajo), y actos más radicales como apropiarse de un pedido. Un ex trabajador dependiente relataba (Sebas, Montevideo, julio 2023): “Estuve dos años sin hacer nada, laburando y cobrando el sueldo completo. Sin repartir, no llevándome los pedidos. Les estaba dando una pérdida [de 1500 dólares] al mes.”

No se trata simplemente de un hurto, esta última acción puede interpretarse como un acto de sabotaje que impacta en múltiples niveles: perjudica a la plataforma que incumple su servicio, al local comercial que pierde un producto y al cliente final que no recibe su pedido. Sin embargo, el impacto más sustantivo de estas prácticas recae sobre la propia plataforma, al erosionar los pilares fundamentales de su arquitectura de negocio. El valor central de estas empresas no reside primariamente en la ganancia por entrega, sino en su valorización financiera, que depende de la promesa de un servicio de excelencia y de una base de usuarios satisfechos y leales. La plataforma comercializa, como su producto final, la ilusión de una experiencia única: eficiencia, predictibilidad y satisfacción instantánea. Un cliente insatisfecho representa la quiebra absoluta de esa promesa. Cada pedido robado que genera un reclamo, una queja en redes sociales o la decisión de un usuario de desinstalar la aplicación, es un evento que contamina los datos de desempeño de la plataforma, erosiona su reputación de marca y, en última instancia, pone en entredicho su capacidad de retener tanto a consumidores como a inversionistas.

Estas expresiones individuales del conflicto demuestran que incluso en la aparente pasividad o en actos aislados subyace un sustrato de disputa y un rechazo a la subordinación encubierta. Son la expresión de una subjetivación que, ante los obstáculos para la acción colectiva sostenida, encuentra en los intersticios del sistema algorítmico formas de impugnar, siquiera de manera efímera e individual, el poder despótico de la plataforma.

Conclusión

La conflictividad del reparto en plataformas en Uruguay durante el periodo 2019-2023 se organiza en torno a un antagonista empresarial que produce fragmentación deliberada, y tres colectivos laborales con experiencias diferenciadas: los dependientes (ya extinguidos) y los unipersonales (precarizados y heterogéneos). Esta cartografía de actores permite comprender por qué la conflictividad se expresa de manera plural, con repertorios que van desde la negociación institucional y la acción sindical clásica hasta las protestas autoconvocadas y las resistencias individuales.

El análisis de la conflictividad en el sector del reparto por plataformas en Uruguay muestra que estamos ante un proceso en construcción, abierto y aún sin desenlace definitivo. Las experiencias relevadas permiten identificar un repertorio diverso de formas de acción – sindicales, autoorganizadas, institucionalizadas e individuales – que demuestran tanto la complejidad de la precarización laboral como la capacidad de los trabajadores para elaborar respuestas frente al control algorítmico y la fragmentación de sus condiciones de existencia.

En primer lugar, los conflictos sindicales evidencian la persistencia de repertorios clásicos de negociación y protesta, pero también la necesidad de adaptarlos a un mundo del trabajo que desborda los marcos tradicionales de representación. Las conquistas puntuales obtenidas – como las pausas en blanco o la atención selectiva frente a grandes cadenas de comida rápida – muestran que la mediación institucional y la acción directa focalizada pueden complementarse, aunque sus límites se hicieron visibles con la desaparición de la figura del trabajador dependiente. A la vez, las tensiones intersindicales abren un debate sustantivo sobre los modelos de sindicalismo posibles para el trabajo plataformizado, donde se cruzan cuestiones generacionales y de género que redefinen el horizonte de la organización colectiva.

En segundo lugar, los conflictos autoorganizados, como el ciclo de protestas por Pago Justo y las acciones directas en Maldonado, ponen de relieve el potencial de las formas horizontales y descentralizadas de acción. Estas expresiones, mediadas por redes sociales y grupos digitales, lograron visibilizar demandas propias de la plataformización – como la opacidad de los algoritmos o la desaparición de las propinas – y tensionar la relación con la empresa. Sin embargo, también evidencian los límites que impone la heterogeneidad del

colectivo y el carácter punitivo del control algorítmico, que fragmenta y neutraliza la continuidad organizativa.

En tercer lugar, el conflicto institucionalizado relevado señala la relevancia de la vía legal como recurso en un sector caracterizado por la negación de la relación laboral. La acción judicial permitió alcanzar un acuerdo parcial, aunque sin modificar de fondo la condición de desprotección estructural. Este caso subraya la centralidad del debate regulatorio en torno al trabajo en plataformas y los desafíos que implica para el reconocimiento de derechos laborales en escenarios de “autonomía” forzada.

Por último, la resistencia individual aparece como un sustrato permanente de la conflictividad. Actos cotidianos como rechazar pedidos, desacoplarse del *ranking* o incluso sabotear la operativa, muestran que la politicidad del trabajo en plataformas no se agota en la organización visible. Estas prácticas, aunque atomizadas, constituyen gestos de subjetivación que erosionan, aunque sea de forma efímera, los principios de disponibilidad total y subordinación algorítmica sobre los que se sostiene el modelo de negocio.

En conjunto, estas experiencias constituyen las primeras formas de acción colectiva y resistencia en el sector en Uruguay, y deben entenderse como parte de un proceso histórico más amplio de experimentación organizativa. No se trata de un desenlace cerrado, sino que aquí lo que se observa es la emergencia de nuevas formas de protesta, sentidos y tensiones que expresan la politicidad del trabajo en plataformas. El aporte de este artículo es, precisamente, documentar y analizar un ciclo inicial de conflictividad que permite comprender cómo colectivos laborales nuevos, atravesados por la tecnología incluso más allá del proceso de trabajo, comienzan a construir espacios de acción y subjetivación frente a un modelo de acumulación que busca perpetuar la fragmentación y el aislamiento.

26

Referencias

Abal Medina, P., & Diana Menéndez, N. (2024). Acción colectiva y resistencias frente a la precarización del trabajo en plataformas digitales en Argentina. En A. Stecher & K. Morales (Eds.), *Plataformas digitales de trabajo en América Latina: Organización productiva, desafíos regulatorios, acción colectiva y subjetividades* (pp. 213-234). Lom Ediciones.

Abílio, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 41–51. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>

Abílio, L. C., Amorim, H., & Grohmann, R. (2021). Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, 23(57), 26–56. <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>

Aiziczon, F. (2016). Apuntes teóricos sobre la dinámica de la movilización. En F. Aiziczon (Comp.), *Dinámica del conflicto laboral en Córdoba* (pp. 11-24). Universitas.

- Amorim, H., Cardoso, A. C. M., & Bridi, M. A. (2022). Capitalismo industrial de plataforma: Externalizações, sínteses e resistências. *Caderno CRH*, 35, e022021. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.49956>
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviço na era digital*. Boitempo Editorial.
- Antunes, R., Gonsales, M., & Van der Laan, M. (2024). Capitalismo de plataforma: Los laboratorios de experimentación y las luchas por la regulación del trabajo uberizado. En A. Stecher & K. Morales (Eds.), *Plataformas digitales de trabajo en América Latina: Organización productiva, desafíos regulatorios, acción colectiva y subjetividades* (pp. 79-101). Lom Ediciones.
- Arias, C. C., Diana Menéndez, N., & Haidar, J. (2020). ¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina. *Sociología del Trabajo*, (97), 59–69. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/172143>
- Arriagada, A., Bonhomme, M., Ibáñez, F., Leytonet, J. (2023). The gig economy in Chile: examining labor conditions and the nature of gig work in a Global South country. *Digital Geography and Society*, 5, 100063. <https://doi.org/10.1016/j.diggeo.2023.100063>
- Atzeni, M., Gutiérrez Crocco, F., Elbert, R., Negri, S., & Pérez Ahumada, P. (2024). Relaciones laborales, proceso de trabajo y protesta obrera en la economía de plataformas. El caso del delivery en Argentina y Chile. En A. Stecher & K. Morales (Eds.), *Plataformas digitales de trabajo en América Latina: Organización productiva, desafíos regulatorios, acción colectiva y subjetividades* (pp. 103-124). Lom Ediciones.
- Bachoer, L. (2022). La conflictividad laboral en las plataformas digitales. Un acercamiento al caso de los repartidores en la Ciudad de Buenos Aires (2018-2020). *Revista Controversia*, (218), 267–306. <https://doi.org/10.54118/controversia.vi218.1253>
- Battistini, O. (2021). El reparto a domicilio: un trabajo antiguo con tecnologías modernas. En O. Battistini & R. Carmona (Coords.), *Plataformas de empleo y transformaciones del mundo del trabajo en un contexto de pandemia* (pp. 67-100). Ediciones UNGS.
- Bedoya, M., Ocampo, B., & Valencia, C. (2023). Conflictos en plataformas digitales: precariedad laboral y acción colectiva de los trabajadores de Rappi en Colombia. *Estudios Socio-Jurídicos*, 26(1), 1–32. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.13427>
- Bensusán, G. (2017). Nuevas tendencias en el empleo: Retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. En G. Bensusán et al., *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones* (pp. 81-179). [Documentos de Proyectos], CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/f45ff183-4956-4c9a-9a40-9168a2997b1d>
- Bernardo, J. (1991). *Economia nos conflitos sociais*. São Paulo: Cortez.
- Bueno de Jesus, A. B., & Coelho, B. da P. de M. (2022). “A história que a história não conta”: Organizações e disputas narrativas pelas lentes dos entregadores grevistas na América Latina em 2020. *Revista Direito e Práxis*, 13(2), 668–697. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2021/57061>

- Casilli, A. A. (2025). *Waiting for robots: The hired hands of automation*. University of Chicago Press.
- Castillo, J., & Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la Sociología del Trabajo*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS); Siglo XXI de España.
- Charmaz, K. (2009). *A construção da teoria fundamentada: Guia prático para análise qualitativa*. Artmed.
- Collado, P. A., & Soria, B. (2020). Observatorio en la mira: Consideraciones teórico-metodológicas sobre el seguimiento del conflicto laboral. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 10(1), e069. <https://doi.org/10.24215/18537863e069>
- Cuppini, N., Frapporti, M., Mezzadra, S., & Pirone, M. (2022). Il capitalismo nel tempo delle piattaforme. Infrastrutture digitali, nuovi spazi e soggettività algoritmiche. *Rivista Italiana Di Filosofia Politica*, (2), 103–124. <https://doi.org/10.36253/rifp-1686>
- De la Garza Toledo, E. (2018). *La metodología configuracionista para la investigación social*. Universidad Autónoma Metropolitana, & Editorial Gedisa.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. [Conditions of Work and Employment Series No. 71]. International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/rise-just-time-workforce-demand-work-crowdwork-and-labour-protection-gig>
- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, (21), e083. <https://doi.org/10.24215/23468904e083>
- Delfino, A., & Claussen, P. (2021). Trabajadores de apps y pandemia: un análisis de los conflictos laborales en dos ciudades argentinas durante el período de confinamiento estricto. *Anuario Del Conflicto Social*, (12), e-36596. <https://doi.org/10.1344/ACS2021.12.13>
- Delfino, A., Maldovan Bonelli, J., Leone, G., & Freitas, P. (2023). Estrategias y desafíos colectivos y sindicales de los/as trabajadores/as de reparto. En N. Dzembrowski (Coord.), *El trabajo en el siglo XXI Desafíos presentes, futuros posibles* (n. 2, pp. 5-8). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Diana Menéndez, N., Haidar, J., & Arias, C. (2023). Prácticas organizativas de trabajadores de plataformas de reparto en Argentina. Un análisis desde la teoría de los recursos de poder. *Papers*, 108(1), e3044. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3044>
- Dif-Pradalier, M., Jammet, T., Tiberghien, J., Bignami, F., & Cuppini, N. (2023). Platforms in the city and cities at the service of platforms: An urban perspective on the platform economy and workers’ responses. *The Economic and Labour Relations Review*, 34(4), 637–650. <https://doi.org/10.1017/elr.2023.53>
- Durand, C. (1979). *El trabajo encadenado. Organización del trabajo y dominación social*. Blume.
- Edwards, P., & Scullion, H. (1987). *La organización social del conflicto laboral: Control y resistencia en la fábrica*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Falvo, M. V. (2021). Cuando lo que se cuida no es el trabajo: Aportes para el análisis de las movilizaciones laborales en conflictos abiertos. *Trabajo y Sociedad*, 22(37), 267–288. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/148362>
- Falvo, M. V., & Cutro Dumas, C. (2021). "Precarización y Pandemia". *Páginas de la Casa*, 2, 22–27. https://www.academia.edu/49626774/P%C3%A1ginas_de_la_Casa
- Filgueiras, V., & Antunes, R. (2020). Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, 39(1), 27–43. <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>
- Franco, D. S., & Ferraz, D. L. D. S. (2019). Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(spe), 844–856. <https://doi.org/10.1590/1679-395176936>
- Franzosi, R. (1987/2017). La prensa como fuente de datos socio-históricos: Cuestiones sobre la metodología de recolección de datos a partir de periódicos. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 11, 254–286. <https://estudiosmaritimosociales.org/ojs/index.php/remis/article/view/153>
- Friedmann, G. (1958). *El trabajo desmenuzado: especialización y tiempo libre*. Editorial Sudamericana.
- Gonsales, M. (2020). Indústria 4.0: empresas, plataformas, consentimento e resistência. In R. Antunes (Org.), *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0* (pp. 125-137). Boitempo.
- Graham, M., & Anwar, M. A. (2018). Digital labour. In A. Ash, R. Kitchin, & A. Leszczynski (Eds.), *Digital geographies* (pp. 177-187). Sage.
- Grohmann, R. (2020). Plataformização do trabalho: Entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura*, 22(1), 106–122. <https://periodicos.ufs.br/eptic/article/view/12188>
- Grohmann, R., Mendonça, M., & Woodcock, J. (2023). Communication and work from below: The role of communication in organizing delivery platform workers. *International Journal of Communication*, 17, 3919–3937. <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/17764/4211>
- Gutiérrez, F., & Atzeni, M. (2021). Repartidores de plataformas: Víctimas invisibles de la pandemia. *Observatorio Económico*, (152), 2–3. <https://doi.org/10.11565/oe.vi152.404>
- Haidar, J., Diana Menéndez, N., & Arias, C. (2020). De la app a la APP. La gestión algorítmica y los procesos de organización y lucha de los trabajadores de reparto. En L. Caparrós & H. García (Coords.), *El trabajo en la economía de plataformas* (pp. 161-192). Editorial Ediar.
- Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales: Una introducción marxista*. Blume.
- Johnston, H., & Land-Kazlauskas, C. (2018). Representación, voz y negociación colectiva: La sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo. [Serie Condiciones de Trabajo y Empleo, No. 94], Organización Internacional del Trabajo (OIT). <https://www.ilo.org/es/publications/representaci%C3%B3n-voz-y-negociaci%C3%B3n-colectiva-la-sindicalizaci%C3%B3n-en-la>

Kasparian, D. R., Súnico, A. A. (2022). Acción colectiva en torno a las plataformas digitales en la Argentina. *Sociología del Trabajo*, (101), 369–386. <https://doi.org/10.5209/stra.79781>

Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E., & Dabbish, L. (2015). Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers. In *Proceedings of the ACM Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI 2015)* (pp. 1603-1612). Association for Computing Machinery (ACM). <https://doi.org/10.1145/2702123.2702548>

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? CIPPEC-BID; OIT. <https://www.cippec.org/publicacion/economia-de-plataformas-y-empleo-como-es-trabajar-para-una-app-en-argentina/>

Marinero, P. (2024). Autoorganización transnacional y acción directa. Un mapeo de la resistencia al capitalismo de plataforma en América Latina durante la pandemia. En A. Stecher & K. Morales (Eds.), *Plataformas digitales de trabajo en América Latina: Organización productiva, desafíos regulatorios, acción colectiva y subjetividades* (pp. 235-264). Lom Ediciones.

Márquez, C., Escoto, A., Gonsales, M., & Mariatti, A. (2022). Mexico City, Montevideo, and São Paulo: Collective action by delivery platform workers in three different scenarios. *Journal of Labor and Society*, 25(1), 1–32. <https://doi.org/10.1163/24714607-bja10058>

Marrero, N., & López, N. (2022). Gestión algorítmica, control y resistencia en las plataformas de reparto en Uruguay. *RELAIS: Revista de Estudos AntiUtilitaristas e Pós-Coloniais*, 12(1), 59–94. <https://periodicos.ufpe.br/revistas/realis/article/view/251889>

Marx, K. (1867/2009). *El capital*. (Libro I, Vol. 1, cap. VI [inédito]). Siglo XXI.

Maya, N., Quevedo, T., Carrión, D., Sánchez, P. (2022). Hacia una caracterización de las y los repartidores y de la economía de plataformas en Ecuador. [Análisis y Debate, n. 33], Fundación Rosa Luxemburgo. <https://trabajoypensamientocritico.com/wp-content/uploads/2022/02/caracterizacion-plataformas-ecuador.pdf>

Mezzadra, S. (2014). *La cocina de Marx: El sujeto y su producción*. Tinta Limón.

Míguez, P., & Diana Menéndez, N. (2023). Trabajo y plataformas: Desafíos para la organización de trabajadores de plataformas en América Latina. *Trabajo y Sociedad*, 24(40), 251–268. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/229645>

Montes Cató, J. (2007). Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral: Los procesos de construcción social de la resistencia. *Trabajo y Sociedad*, 9(9), 1–25. <http://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/62908>

Muñoz Cañas, S. M. (2024). Acción colectiva de trabajadores/as de plataformas digitales en Colombia. En S. M. Muñoz Cañas & R. Jaramillo Rincón (Coords.), *Lo digital no quita los derechos laborales* (pp. 170-195). Unión de Trabajadores de Plataformas Digitales (UNIDAPP).

Natalucci, A., Fernández Mouján, L., Kelmeszes, A. Y., Mate, E., et al. (2020). La protesta en cuarentena: Análisis de una base cuantitativa sobre protestas sociales en el marco del proyecto monitor laboral. [Colección Método CITRA, n. 6], Centro de Innovación de los Trabajadores. https://citra.org.ar/wp-content/uploads/2020/12/2020_DOCUMENTO_Metodo-CITRA-volumen-6.pdf

- Neffa, J. C. (2020). La economía de plataformas. In J. C. Neffa et al., *Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo: Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical* (pp. 33–82). Homo Sapiens.
- Negri, S. (2020). El proceso de trabajo y la experiencia de los trabajadores en las plataformas de *delivery* en la Argentina. *Estudios del Trabajo*, (60), 26–55. <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/89/130>
- Perelman, L., Mangini, M., Perrot, B., Fierro, M. B., Garbarz, M. S. (2020). Una APP de los/as trabajadores/as: La lucha del primer sindicato de trabajadores/as de plataformas en América Latina. Friedrich Ebert Stiftung. <https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/16625>
- Pérez Martirena, S. (2022). Entre la esencialidad y la precariedad laboral: el caso de jóvenes repartidores de Rappi y Pedidos Ya en la ciudad de La Plata en contexto de pandemia. En *XI Jornadas de Sociología de la UNLP*, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata. <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/171826>
- Pucci, F., Dumas, C. C., & Menéndez, V. (2025). Union action in digital platform companies in Uruguay: The case of the company “PedidosYa”. *The Economic and Labour Relations Review*, 1–17. <https://doi.org/10.1017/elr.2025.6>
- Sánchez Vargas, D., & Maldonado Castañeda, O. (2020). Obstáculos, resistencias y repertorios de movilización social de repartidores digitales en Colombia. En K. Hidalgo Cordero & C. Salazar Daza (Eds.), *Precarización laboral en plataformas digitales: Una lectura desde América Latina* (pp. 99-117). Friedrich Ebert Stiftung Ecuador (FES-ILDIS).
- Schoonenboom, J., & Johnson, R. B. (2017). How to construct a mixed methods research design. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 69(2), 107–131. <https://doi.org/10.1007/s11577-017-0454-1>
- Scott, J. (2000). *Los dominados y el arte de la resistencia*. Ediciones Era.
- Silver, B. J. (2005). *Fuerzas de trabajo: Los movimientos obreros y la globalización desde 1870* (Vol. 31). Akal.
- Soria, B. (2018). La dinámica del proceso de control-resistencias en los espacios de trabajo: Aproximaciones a los debates clásicos y recientes. *Sociológica*, 33(94), 169–202. <http://hdl.handle.net/11336/156509>
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquia.
- Vandaele, K. (2024). *Inevitable, vulnerable, unprofitable: An inquiry into food delivery platforms in Europe*. [ETUI Working Paper, 2024.10]. European Trade Union Institute (ETUI). <https://www.etui.org/publications/inevitable-vulnerable-unprofitable-inquiry-food-delivery-platforms-europe>
- Verd, J. M., & Lozares, C. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa: Fases, métodos y técnicas*. Editorial Síntesis.

Wood, A. J. (2021). Algorithmic management: Consequences for work organisation and working conditions. [JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, No. 2021/07]. European Commission. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC124874>

Woodcock, J. (2021). El panóptico algorítmico en Deliveroo: Medición, precariedad y la ilusión de control. In M. Atzeni et al. (Eds.), *Clase, proceso de trabajo y reproducción social: Ampliando las perspectivas de los estudios laborales* (pp. 291-320). CEIL-CONICET.

Recibido el 1 de octubre de 2025.

Aprobado el 19 de noviembre de 2025.