

---

## **Conflictividad laboral en el sector de repartidores de plataformas digitales en el periodo 2019-2020. Córdoba y Montevideo**

Mesa 41: El trabajo y los trabajadores en conflicto

Cutro Dumas, Camila, [cutrocamila@gmail.com](mailto:cutrocamila@gmail.com) Udelar /OCLC

### **Resumen**

Tal como plantea Antunes (1999, 2010, 2018) la nueva morfología del trabajo y de la clase-que-vive-del-trabajo da cuenta del papel sobresaliente y creciente que tiene el nuevo proletariado de servicios de la era digital. Enmarcado en el paradigma de la *Uber Economy*, el trabajo de reparto vía apps no ha dejado de crecer desde el 2018 cuando llega a Argentina y Uruguay. Si bien no es un trabajo atípico ni totalmente digital, es un tipo de trabajo “no clásico” (De la Garza 2011) al combinar procesos de trabajo mediados por la algoritmización del proceso laboral y de control de trabajo en las llamadas plataformas austeras (Srincek 2018). En la siguiente ponencia se abordarán estas conceptualizaciones.

En segundo lugar, se llevará al plano de lo empírico la teorización planteada. Se abordará la conflictividad laboral desarrollada por trabajadores de reparto para plataformas digitales en la Ciudad de Córdoba y de Montevideo entre los años 2019 y 2020. Para este ejercicio, tomamos en cuenta el trabajo que realiza el Observatorio de Conflictos Laborales de Córdoba a través del webscrapping de medios digitales sobre la conflictividad laboral. Los cuales permiten realizar un análisis de la dinámica conflictual. Se encontrarán diferencias entre las ciudades previstas a analizar y momentos de mayor y menor conflictividad.

El estudio también se apoya en otras fuentes secundarias (notas de prensa) y primarias (entrevistas), además de una revisión teórica de la temática sobre el trabajo en plataformas digitales.

**Palabras claves: conflicto laboral, repartidores, córdoba-montevideo**

## 1. Introducción

Este trabajo se inscribe dentro del marco de una investigación llevada a cabo para concluir estudios de posgrado en sociología<sup>1</sup>. El proyecto de investigación se enmarca en el campo de la sociología de trabajo, teniendo como objeto de estudio el trabajo de reparto para aplicaciones digitales.

En la actualidad el servicio de entrega o cadetería ha sumado un altísimo número de trabajadores en el rubro, creando una masa de *deliverys* que su actividad aunque no sea nueva, presenta como novedoso algunas especificidades. Se desarrolla mediante un proceso de trabajo mediado por un algoritmo; incluye distintas modalidades de contratación; es precario y quienes realizan la actividad, en su mayoría son grupos vulnerables socialmente (migrantes o jóvenes que no pueden conseguir un empleo de mejores condiciones, por ejemplo).

La tradición sociológica de estudios sobre el trabajo y movimiento obrero ha generado un acervo importante en torno a la problematización del trabajo clásico. Sin embargo, indagar sobre el sentido del trabajo actual (flexible, heterogéneo, digital e individualizado) a la luz de estas dimensiones, implica incorporar nuevas categorías y formas de análisis; por ello, en la investigación se busca explorar cómo se producen estas transformaciones en el caso particular de trabajadores/as de reparto para las aplicaciones PedidosYa, Rappi y Glovo en Montevideo (Uruguay) y la Ciudad de Córdoba (Argentina). Examinar un mismo fenómeno en espacios diferentes permite dar cuenta de la situación en la que se encuentran potenciando el análisis sociológico desde una perspectiva comparada.

El objetivo general que se persigue en la tesis de maestría es aportar a la comprensión más general de las relaciones de trabajo incluso más allá de la importancia que reviste el estudio de caso, considerando que en el campo de la sociología del trabajo los desarrollos teóricos sobre estos temas y particularmente sobre su justificación, son recientes. Por lo tanto, es importante remarcar su aporte para la comprensión sobre las transformaciones actuales de las sociedades y del trabajo. En este sentido, el estudio resulta importante en tanto es una

---

<sup>1</sup> Maestría en Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de La República (UdelaR).

expresión máxima de los cambios adoptados por la flexibilidad en el mundo del trabajo: contribuye a comprender los procesos de desigualdad imperantes en el mundo del trabajo en la medida que aporta conocimiento en lo que refiere a brechas de posibilidades entre trabajadores/as independientes y dependientes.

De manera específica, uno de los objetivos de la investigación consiste en indagar a cerca de la conflictividad laboral y social que presenta este sector de actividad en ambos espacios geográficos. A los fines de generar un avance en la investigación sobre esta temática, la presente ponencia tiene como objetivo adentrarnos en el análisis de la dinámica conflictual en la Ciudad de Córdoba y Montevideo. Para ello, se presentarán datos específicos del sector (estimaciones del número de población empleada) y aspectos coyunturales que subyacen al fenómeno. Luego, se abordará la conflictividad laboral tomando en cuenta los años 2019, y 2020.

El Observatorio de Conflictos Laborales de Córdoba (OCLC) releva y mide desde el año 2013 la conflictividad en la provincia y tiene un registro de los mismos en una base cuantitativa de datos. La carga realizada abarca hasta el año 2019 y cuenta con el relevamiento de las fuentes secundarias para algunos meses del año 2020, por lo que el análisis de la conflictividad del sector en el caso de Córdoba se presentará a partir de esos datos. La metodología del OCLC consiste en registrar las acciones conflictivas que se encuentran publicadas en diferentes medios informativos digitales. A falta de una base para el caso de la conflictividad de Montevideo se ha replicado la metodología para dicha sistematización.

## **2. Notasteórico-metodológicas**

De La Garza (2011) argumenta la importancia de ampliar el concepto de trabajo y por tanto, a los sujetos laborales. Una primera distinción para esta ampliación es la de “trabajo clásico” y “trabajo atípico”. Distinguir uno y otro habilita a que emerjan brechas en las teorizaciones y conceptos clásicos sobre el trabajo. Un concepto ampliado de trabajo debe incluir la dimensión objetiva y subjetiva. El trabajo opera como forma de interacción entre los sujetos y objetos, sean estos materiales o simbólicos, por lo tanto, el trabajo produce, construye e intercambia significados.

Si bien el trabajo no clásico es muy heterogéneo (se trata de trabajos no subordinados a una empresa o a un patrón, flexibles, de tiempo indeterminado, desprotegidos, riesgosos, precarios y aquellos en los que el cliente está implicado en el acto de la producción) y que

se pueden encontrar en distintas dimensiones productivas como la agropecuaria, la de manufactura, de servicios (incluyan o no el cara a cara) y de producción de símbolos.

*Relación triádica* es el concepto que permite interpretar la incidencia que tiene el cliente en el proceso productivo, lo que permite ir más allá de la relación bilateral típica del trabajo asalariado. En este sentido la relación laboral puede ser entendida

“(…) como interacción que se da entre actores clave del proceso productivo, al estar presente el cliente en la interacción productiva y volverse indisoluble su relación de consumo con la de la producción; de hecho, la relación de producción hace intervenir directamente al cliente. Esta interacción no lo vuelve trabajador, pero sí permite que intervenga en el control de tiempos de producción –presión sobre el trabajador para realizar las operaciones en el momento oportuno, en la calidad del producto –que es probado en el instante de la producción– y sobre el aspecto afectivo de la actividad, una de las caras subjetivas del proceso y del producto” (De la Garza 2009, p. 127-128).

Por tanto, este concepto también es útil para analizar relaciones laborales en las que intervienen otros actores no necesariamente inmiscuidos en el acto de la producción, como lo sería el cliente. En este caso, serían actores de la vida cotidiana que adquieren presencia en el espacio urbano, o bien, en el ámbito familiar yuxtaponiendo el ámbito productivo y reproductivo.

La modalidad de trabajo que abarca este estudio es una de las tantas que han experimentado procesos de transformación. Antunes (2001, 2002) plantea cómo el capitalismo contemporáneo llevó a una desproletarización del trabajo industrial fabril, pero a la vez, acompañado de una expansión del trabajo asalariado. Esto es producto de la metamorfosis en el mundo del trabajo y el autor alude a determinados factores que hicieron posible esa transformación:

“hay un proceso contradictorio que, por un lado reduce al proletariado industrial y fabril; y por el otro aumenta el subproletariado, el trabajo precario, o los asalariados del sector de servicios. Incorpora el sector femenino y excluye a los más jóvenes y a los más viejos. Por lo tanto, hay un proceso de

mayor heterogenización, fragmentación y complejización de la clase trabajadora”. (Antunes, 2001 p. 54).

Srnicek (2018) en *Capitalismo de plataformas* argumenta que

“en el siglo XXI el capitalismo avanzado se centra en la extracción y uso de un tipo particular de materia prima: los datos (...) [estos] han llegado a servir a varias funciones capitalistas claves: educan y dan ventaja competitiva a los algoritmos; habilitan la coordinación y la deslocalización de los trabajadores; permiten la optimización y la flexibilidad de los procesos productivos; hacen posible la transformación de productos de bajo margen en servicios de alto margen; y el análisis de datos es en sí mismo generador de datos, en un círculo virtuoso”. (Srnicek2018, p. 41-42).

Este autor distingue 5 modelos de plataformas digitales: *publicitarias, de la nube, industriales, de productos y austeras*. Ésta última es sobre la que interesa detenernos. Se trata, justamente, de aquellas plataformas que conectan usuarios, clientes y trabajadores. Srnicek las denomina de esa manera porque, si bien no cuentan con capital fijo (como podrían ser automóviles para el caso de Uber o bicicletas y motocicletas en el caso de las empresas de reparto por vía app), sí cuentan con el activo de mayor importancia, es decir, el software, los datos y el análisis de los mismos. Estas plataformas son austeras porque además, se caracterizan por llevar adelante un modelo de subcontratación hiperterciarizado: quienes trabajan en plataformas de este tipo son considerados “colaboradores” en vez de trabajadores.

Podríamos decir que este aspecto es uno de los más controversiales al analizar este modelo de trabajo y para el cual existe una amplia literatura que incluye la discusión sobre la falsa autonomía que encubre este modelo. A esto se suma lo que respecta a la “subjetividad emprendedora” en el marco de la uberización del trabajo -es decir, el modelo que implementó Uber para organizar y controlar el trabajo- conformado una “masa de ‘emprendedores’, una mezcla de *burgués-de-sí-propio* y *proletario-de-sí-mismo*” (Antunes, 2018, p.34). Esa modalidad luego fue adoptada por otras empresas como las de reparto vía app, que han aflorado en los últimos años a escala global y en Uruguay y Argentina a partir

del año 2018<sup>2</sup>. En este sentido, para Bensusán (2017) empresas que forman parte también denominada *Uber Economy* sostienen que su alcance es el de contactar únicamente oferta y demanda, motivo por el cual, para estas empresas de tecnología, los trabajadores son “socios” en el sentido en que deciden cuándo y cuánto trabajar. Sobre el punto de la regulación, Esteve-Segarra (2018) plantea:

“Detrás del trabajo en plataformas hay un claro modelo laboral, o si se quiere una huida de los modelos clásicos para ofrecer empresarialmente un servicio, en el que las plataformas digitales de las corporaciones maximizan la reducción de responsabilidades empresariales en dos aspectos esenciales del ciclo económico: el productivo y el de la distribución” (Esteve-Segarra, 2018 p.39).

Este modo de regulación “individual” de la relación laboral se opone al de una determinación colectiva del salario y las relaciones laborales. En efecto, queda planteado un escenario de incertidumbre y desafío para la organización colectiva y sindical. En consecuencia, esta modalidad de contratos ha sido ampliamente criticada y genera numerosas controversias el hecho que empresas utilicen los *zerohourscontracts* ya que se presupone que son un factor para la reducción de costos del trabajo.

En relación a la gestión de la mano de obra en trabajadores/as de plataformas digitales “por geolocalización” (como los de transporte o entrega de comida o productos), la misma se realiza a través de algoritmos. Las evaluaciones de desempeño, las implementaciones automáticas de decisiones, la aceptación o rechazo del trabajo, entre otras tantas acciones, está totalmente regida y mediada por el algoritmo. Esto es lo que Del Bono (2020) denomina como “algoritmización del trabajo” que retoma de Lee (2015), al referirse como gestión algorítmica a un sistema de ajustes en el trabajo en el que los trabajadores humanos se asignan, optimizan y evalúan mediante algoritmos y rastreo de datos; que, en definitiva, remite al encubrimiento de las relaciones de trabajo a través de una nueva forma de organización.

En tal sentido y reafirmando la tendencia en cuanto a que la innovación tecnológica no necesariamente reduce el empleo, Subirats (2017) plantea que a nivel global el crecimiento

---

<sup>2</sup>Las empresas más reconocidas y presentes en la región son la uruguaya Pedidos Ya, la catalana Glovo, la colombiana Rappi y la estadounidense UberEats.

del empleo, durante los últimos años se encuentra en crecimiento, y muestra los datos proporcionados por la OIT “se puede estimar que la población laboral se incrementó en un 20% entre 1990 y 2010” (Subirats 2017 p. 41). Sin embargo, es preciso remarcar que la crisis inmobiliaria desarrollada entre 2007 y 2008 significó una recesión de este crecimiento del empleo, teniendo como impacto significativo una repercusión en la regulación laboral. Nos referimos concretamente a la intensificación del proceso de tercerización en un contexto de mayor fragmentación y segmentación del trabajo, lo cual, en el marco del capitalismo financiero, refuerza la necesidad de subcontrataciones, pero también la creación de nuevos puestos de empleo o figuras laborales dentro de un mismo proceso productivo o de una misma organización. Tal es el caso de la etapa de logística o distribución de bienes.

Estas perspectivas dan cuenta del gran retroceso a las garantías laborales alcanzadas a lo largo de la historia en materia de derechos. El modelo de la subcontratación y la tercerización refuerza esta problemática en un contexto de flexibilidad del mercado laboral que pareciera suponer que, en este caso, repartidores que no comparten un lugar de trabajo y sus actividades son totalmente individualizadas, tienen mayores dificultades para sortear acciones colectivas que sean reivindicativas para mejoras laborales del sector. Sobre la acción sindical y el reconocimiento a las demandas de este sector específico, han surgido ante todos los desafíos imperantes, experiencias organizativas como el caso de la Asociación de Personal de Plataformas (APP) en Argentina<sup>3</sup> y de la Unión de trabajadores de PedidosYa (UTP) en Uruguay. Desde el año 2019, como se dijo anteriormente, se han desarrollado una serie de conflictos en torno al trabajo de reparto tanto en Montevideo como en la Ciudad de Córdoba y que, para avanzar en un análisis de los mismos, es preciso primero definir algunas categorías.

Desde el OCLC se abordan los conflictos entendiendo que el mismo “es el conjunto de acciones colectivas de confrontación que tienen los mismos protagonistas, antagonistas y demandas durante un período de tiempo determinado”<sup>4</sup>. Cada conflicto está formado por una o varias acciones conflictivas las cuales muestran la disputa por intereses en cuanto a las relaciones o condiciones laborales. Esta distinción es la primera vía necesaria para

---

<sup>3</sup>“La Asociación de Personal de Plataformas (app) fue creada en 2018 por repartidores y choferes que trabajan a través de plataformas como Rappi, Glovo y Uber. La entidad se conformó luego de protagonizar la primera huelga de plataformas a la empresa Rappi en julio de 2018, en la que se solicitaba a la compañía colombiana que reestableciera la modalidad de asignación de pedidos, que aumentara la tarifa por pedido y el cese de sanciones a repartidores” (Madariaga *et al*, 2019 p. 145).

<sup>4</sup>OCLC, metodología: disponible en: <https://observatoriodeconflictoscordoba.wordpress.com/nuestra-metodologia/> y en Aiziczon (Comp.)2016.

indagar sobre la conflictividad laboral, y así distinguir: actores (protagonistas y antagonistas), demandas y formatos de protesta y nivel de agregación. En tal sentido, es preciso “pensar el conflicto como una articulación de redes de relaciones que confluyen conformando un escenario en donde se desenvuelven procesos que en su derrotero, modifican el terreno y refuerzan o debilitan la disposición a actuar como clase de un colectivo” (Collado y Roitman, 2014, p.157).

### **3. Precariedad y terciarizaciones, ¿la punta del iceberg?**

La actividad de reparto vía apps no ha dejado de crecer desde el año 2018 en varios países de la región, y que a pesar que este trabajo ha sido tema para muchas investigaciones e incluso informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es imposible afirmar el número de empleados que están inmersos en el sector. Como se dijo antes, la regulación de este trabajo es una de las principales problemáticas y razón por la cual no se puede realizar una estimación certera. Se alega que las empresas multinacionales tienen o bien podrían tener este registro, pero no es información a la que se pueda acceder. Aunque la mayoría de las características laborales del sector, tanto para Uruguay como para Argentina son generalizables, algunas varían entre estos países.

La mayoría de los trabajadores/as son empleados por cuenta propia (monotributo o unipersonales) sin embargo, no se trata del trabajo comúnmente reconocido como *freelancer* o independiente, sino que la falta de claridad jurídica de esta actividad (y también otras dentro del mundo del trabajo vía apps) terminan planteando una relación dependiente oculta o, mejor dicho, “un empleo por cuenta propia económicamente dependiente” (Madariaga *et al.* 2019). Como veremos más adelante, esta problemática, el reconocimiento de la dependencia por parte de las multinacionales, consiste en una de las principales demandas del sector.

Si bien la fuerza laboral habitualmente se desempeña en más de una aplicación digital, conocer aspectos de la genealogía de PedidosYa (PeYa) -empresa uruguaya- permite comprender en parte, algunas de las decisiones empresariales respecto a los modos de contratación, esto es, en beneficio de la empresa y en detrimento de los trabajadores/as. Tal como relata una nota informativa publicada por el medio uruguayo El País<sup>5</sup>, la empresa tuvo su origen en el año 2007 con el interés de armar una plaza de comidas digital a lo que con el

---

<sup>5</sup>El País 18/01/2021 “Dos de los fundadores de PedidosYa dejan sus roles ejecutivos y seguirán como accionistas”



trascorrir del tiempo, terminó por funcionar como plataforma digital de *delivery*. Camila, una trabajadora dependiente de la empresa que se emplea en actividades de contenido de la aplicación y los locales de venta, en relación a los inicios de la empresa comentaba:

*"EO: Yo hace 7 años más o menos que trabajo y nosotros antes, estos pedidos que ahora es todo como automatizado, que llega y la persona confirma, nosotros llamábamos por teléfono y pasábamos el pedido. Era, 'hola, te habla fulana de Pedidos Ya, ¿te puedo pasar un pedido? sí, mirá, dos milanesas'. Así era ¿no? 'Dónde está, acá, qué sé yo, no sé qué, ta. Ay no sé dónde queda. Bueno mira, agarrá por la calle tal, doblá a la izquierda y ahí llegás' una cosa así era, así de precario. Más precario era aún que ni siquiera te llegaba por la computadora. Estaba tu supervisora y decía 'quién está libre', 'yo', 'dale, Camila, agarrá tal pedido'. Una vez pusieron hasta un micrófono porque creció un poco la empresa, o sea, así a lo largo y el del fondo no escuchaba. Eso ya no existe, ya nadie pasa pedidos. Hasta hace 2 años, ponele, todavía había como un porcentaje de locales que el posnet no funcionaba bien, entonces tenías que llamar. O alguno que le constaba mucho automatizarse, porque esto fue todo un proceso para que, en realidad, el pizzero tuviese la capacidad o quisiera manejar un pos o una administradora a través de una computadora, todo un proceso."*

Sin embargo, también como relataba Camila, la parte de logística tiene entre 2 y 3 años. Es decir que, parte del "crecimiento" de la empresa fue el de crear un servicio de logística propio a partir de la creación de una empresa denominada Repartos Ya. Andrés Palermo, dirigente del Sindicato de Único de Repartidores (Sinurep) explicaba:

*"EO: Pedidos Ya es la parte operativa, que tiene administración, que tiene marketing, que tiene tecnología y ellos son Repartos Ya. Ahí está la diferencia del nombre. Cuando Reparto Ya llega a Uruguay, en realidad llega Pedidos Ya y ellos comienzan a contratar empresas contratadas, o sea, cadeterías que brindaban un servicio de moto. Hicieron un*

*análisis de mercado y contrataron 600 motos dependientes de ellos. Esas 600 motos, contrataban a cualquiera, entonces, muchas veces ni si quiera las diferencias comerciales pedían. No sabían si habían trabajado en otro lado, muchos eran del extranjero, se quedaban con los 2000 pesos que te dan para trabajar, la ropa, tiraban el cajón y se iban, no trabajaban nunca con la empresa, les dan un teléfono falso y olvidate. Ta, entonces, tenían 300 trabajadores 300 y poquito trabajadores realmente trabajando, 400 y pico, casi 500 en planilla y 100 que no sabían nada de ellos. La empresa empezó a despedir, a despedir, al día de hoy tiene 135 trabajadores dependientes de ellos. Después de eso la empresa empieza a contratar freelance, que son trabajadores con empresa que facturan para Pedidos Ya y en la modalidad que se mueve hoy, tiene 1100, 1200 en esa modalidad y los 135 que son dependientes.”*

Como dice Srnicek, las plataformas de este tipo imitan el modelo de los '90, es decir, “primero crecimiento, ganancia después” (2018, p.71). Pero también vemos que el modelo de la subcontratación y la individualización del contrato resuena en lo que ya Marx mencionaba “el salario por unidad es la forma de salario que está más en armonía con el modelo capitalista de acumulación” (citado por Srnicek 2018, p. 73). Actualmente PeYa emplea a 2.000 personas, tiene más de 15.000 repartidores y opera con más de 30.000 comercios en la región.<sup>6</sup> Como mencionaba el entrevistado, en el año 2014 la empresa se une a la alemana *DeliveryHero*, una de las multinacionales más grandes en el rubro; por otro lado, en el año 2020 PeYa adquiere las operaciones de Glovo en América Latina, dejando de operar Argentina y Uruguay. Este último punto pasó a ser un motivo por el cual muchos trabajadores salieron a las calles a reclamar por la pérdida de fuentes laborales.

En cuanto al número de personas que emplea el sector, según la información que no brindó Andrés Palermo a fines de 2020, él nos dijo que:

*“EO: Pedidos Ya y en la modalidad que se mueve hoy, tiene 1100, 1200 en esa modalidad y los 135 que son dependientes”. En relación al salario, mencionaba que: “Los que*

<sup>6</sup> El País 2/08/2019 “PedidosYa trabaja para automatizar las entregas”

*son empleados independientes ganan 15 pesos la hora, y tienen ponele, 70 pesos por pedido y si pasa cierta cantidad de km, le pagan por km. Es muy diferente al trabajador dependiente”.*

Mientras que, en Córdoba, para 2018 se estimaba que el sector empleaba a 2000 personas.<sup>7</sup> Respecto a los ingresos, dos personas entrevistadas en una nota publicada el 9/5/2020 indicaron que: “yo trabajando 8 o 9 horas por día cobro 1600 pesos aproximadamente” y que “*Depende de las horas que se ponga. Yo generalmente cobro 9 o 10 mil pesos por semana, trabajando 11 o 12 horas por día y me tomo un franco cada dos semanas*”.<sup>8</sup>

#### 4. Operacionalización de la conflictividad laboral de repartidores de apps en 2019 y 2020 en la Ciudad de Córdoba y en Montevideo.

La categorización de las demandas según la metodología del OCLC se centra principalmente en el tipo de demandas, los formatos de protesta y el nivel de agregación de la protesta.

En cuanto a las definiciones de las **demandas**, estas se agrupan según sean: *Salariales* (mejoras o aumentos; convenio colectivo o paritarias; aumento de la jubilación), *Cymat* (condiciones no salariales y Medio Ambiente de Trabajo; bloqueo, incorporación de contratados o condiciones de contratación), *De Crisis* (pagos adeudados, descuentos, rebajas salariales; despidos o pedidos de continuidad laboral; suspensiones; vaciamiento de empresa, quiebra o concurso; fuentes de trabajo, subsidios, planes), *Institucional-legal* (cumplimiento, institucionalización o derogación de leyes, normas o acuerdos), *Solidaridad* (defensa de bienes públicos, solidaridad) y *Problemas de Representación* (conflictos dentro de los sindicatos y con el Estado).

Los **formatos de protesta** pueden darse en su mayoría, según 3 tipos: *Acciones directas* (paro), *Acciones directas no Paros* y *Acciones Indirectas*. Respecto a las últimas dos, la primera abarca trabajo a reglamento o quite de colaboración; marcha o movilización; piquete, corte de ruta o calles; ocupación, toma de instalaciones públicas o privadas; acto

<sup>7</sup>La Voz del Interior, 3/09/2018 “Mil trabajadores se sumaron al boom de las app de delivery”

<sup>8</sup>Rodrigo y Romina entrevistados por Susana Roitman y Vanesa Villareal (Disponible en: <http://www.laizquierdadiario.com/Rappis-y-furioses>)

protesta; asambleas. Finalmente, acciones indirectas remite a Alerta y movilización (amenazas); difusión y comunicación; acciones legales o administrativas; otras.

Por último, según las variables que tomaremos en cuenta, está presente el **nivel de agregación**, que refiere a: empresa o lugar de trabajo; rama de actividad; varias ramas de actividad y todas las ramas.

El sector de repartos vía aplicaciones digitales presenta la dificultad de poder delimitar el alcance que tiene, a causa de la ausencia de estadísticas oficiales que permitan estimar el número de trabajadores dedicados a esta actividad. Por lo tanto, los datos que se ofrecerán vienen de la mano de entrevistas realizadas a referentes empíricos y a lo que informan notas de prensa. A los fines del procesamiento de datos en la base de conflictos, se distingue a este sector dentro de la categoría “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos”<sup>9</sup>, aunque hay claridad en que existe una carencia de una categoría que especifique de manera precisa al sector. De fondo lo que subyace al problema es la diferencia entre determinados trabajos clásicos y nuevos tipos de trabajos que habilita la uberización del trabajo. Incluso los formatos de protesta, al abordar el sector presentan características mediadas por la tecnología que no remite al tradicional modo de protesta, como se verá a continuación.

#### **4.1 Año 2019: Del descontento a los primeros pasos de lucha**

Durante el año 2019 en la Ciudad de Córdoba hemos identificado 2 conflictos que tuvieron como protagonista a trabajadores de la empresa Glovo (en el caso del primero) y a los de Rappi (en el segundo conflicto) y, en ambos casos el antagonista principal corresponde a las empresas “empleadoras”. El conflicto con Glovo acontecido el 21 de mayo de 2019 fue protagonizado por trabajadores autoconvocados/as y tuvo como demanda principal la salarial, al reclamar por un aumento del pago por pedido. Como demanda no principal se distingue Cymat no salarial al tener como reclamo que la empresa formalice un seguro contra robos. No se registró una respuesta de la empresa ni tampoco continuidad de la acción conflictiva (AC). Sin embargo, el otro conflicto desarrollado en el mismo año que contempla a trabajadores de Rappi, estuvo conformado por 4 acciones conflictivas desarrolladas entre noviembre y diciembre del 2019. Para ver con más detalle la dinámica del conflicto se presenta el siguiente cuadro:

---

<sup>9</sup>Categoría tomada de CIIU

**Cuadro 1: Dinámica conflictual Trabajadores (T)Rappi contra empresa 2019. Ciudad de Córdoba**

| Protagonista  | Antagonista | Fecha      | Demandas   | Formatos de AC  | Nivel de agregación      | Rta Estado          |
|---|-------------|------------|--|---|--------------------------|---------------------|
| T. de app de <i>delivery</i> Rappi (Autoconvocados) | Rappi       | 28/11/2019 | CYMAT no salarial (cond. medio amb.  | Realizan acto de protesta en el que convocan a un paro para el 10 de Diciembre, reclaman mejores condiciones laborales y de contratación. Conflicto por CYMAT - Acto de protesta. | Lugar de trabajo-Empresa | ninguna o sin datos |
| T. de app de <i>delivery</i> Rappi (Autoconvocados) | Rappi       | 1/12/2019  | CYMAT no salarial (cond. y medio amb.) Se reclama por un aumento de la base salarial y por | Se amenaza con la realización de un paro  | Lugar de trabajo-Empresa | ninguna o sin datos |

|  |       |                |   |   |                                 |                            |
|--|-------|----------------|---|---|---------------------------------|----------------------------|
|  |       |                | mejores<br>condicione<br>s laborales.   |   |                                 |                            |
| T. de app de<br><i>delivery</i> Rappi-<br>Sec. Gral de<br>gremio de T. de<br>cadetería y<br>mensajería<br>(SMMMyC) | Rappi | 2/12/2019      | Se<br>manifiesta<br>en<br>solidaridad<br>con la<br>medida de<br>fuerza de<br>los T. de la<br>app Rappi.                                     | Difusión y<br>comunicació<br>n  | Lugar de<br>trabajo-<br>Empresa | ningun<br>a o sin<br>datos |
| T. de app de<br><i>delivery</i> Rappi<br>(Autoconvocad<br>s)   | Rappi | 10/12/201<br>9 | CYMAT no<br>salarial<br>(cond. y<br>medio<br>amb.) Se<br>reclama<br>por<br>mejores<br>condicione<br>s laborales<br>y de<br>contratació<br>n | Se realizo el<br>paro<br>anunciado.<br>Paro del 10<br>de<br>Diciembre.<br>(se<br>mantienen<br>activos pero<br>sin confirmar<br>pedidos) | Lugar de<br>trabajo-<br>Empresa | ningun<br>a o sin<br>datos |

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la base de datos del OCLC. La fuente secundaria de recolección de información corresponde a los medios: La Izquierda Diario, Cba24n y La Voz del Interior.

Como se observa en el cuadro 1, las demandas principales corresponden a CYMAT no salarial que rondan sobre la precarización del sector, por mejoras de las condiciones laborales, se empieza a visualizar en las calles el problema “gris” de la contratación. También está latente en los reclamos el aumento de base por pedido de entrega. Los formatos de protesta también varían según el grado de descontento y la ausencia de respuestas favorables para los trabajadores: inician con actos de protesta donde se realizan

movilizaciones desde puntos estratégicos de la ciudad hasta las oficinas de la empresa, continúan con comunicaciones y amenazas de paro hasta la concreción finalmente del mismo el día 10 de diciembre. Vale remarcar que se distingue *solidaridad* en la AC del 2 de diciembre en el cual se suma a los reclamos el Sindicato de Motociclistas, Mensajeros y Cadetes de Córdoba (SIMMCA) como medida de apoyo a colectivo de trabajadores de las apps. De acuerdo a los formatos de protesta se identifica una acción indirecta no paro (movilización), dos acciones indirectas (amenaza y comunicación) y, finalmente, una acción directa, paro.

Durante el 2019 en la ciudad de Montevideo se desarrollaron también dos conflictos centrales y podríamos establecer una correspondencia temporal de las iniciativas tomadas por los trabajadores/as entre las dos ciudades: se registran acciones conflictivas durante el mes de mayo y noviembre de ese año. El 5 de abril se registró un racconto de organizaciones espontáneas de trabajadores de reparto (dependientes, independientes y de aplicaciones digitales. Varias empresas). En este caso el conflicto data de una única AC (aunque el medio relavado -La Diaria- deja entrever que hubo diferentes instancias y encuentros que se realizaron previas a la fecha establecida por la nota). En efecto, las demandas también coinciden, siendo la salarial y la de CYMAT no salarial las principales. En este caso, el formato de la AC fue acto de protesta, es decir, se desarrollaron asambleas en la Plaza de Rivera y Soca. Es importante resaltar que en instancias similares a estas durante 2018, se debatía la importancia de conformar un Sindicato y es a partir de dicha organización que se conforma SINUREP.

En el segundo conflicto relevado de 2019, se identificaron 2 AC que se resumen en el siguiente cuadro:

**Cuadro 2: Conflicto Noviembre 2019 T. de PeYa (Sinurep) contra Empresa. Montevideo**

| Protagonista               | Antagonista              | Fecha      | Demandas   | Formatos de AC       | Rta. Estado            |
|----------------------------|--------------------------|------------|--|----------------------|------------------------|
| T. de Pedidos Ya (Sinurep) | Repartos Ya - Pedidos Ya | 27/11/2019 | De Crisis/Descuentos salariales (pausas en la aplicación)                        | Movilización al MTSS | Negociación Tripartita |
| T. de Pedidos Ya (Sinurep) | Repartos Ya - Pedidos Ya | 27/11/2019 | CYMAT/no salarial- durante la movilización fallece un T. de PeYa en un siniestro | Movilización al MTSS | ninguna o sin datos    |

Fuente: Elaboración propia a partir de fuente secundaria de prensa (Montevideo Portal).

En relación a este conflicto, Andrés Palermo en una entrevista realizada en octubre de 2020, recordaba que: “EO: (...) *hoy en una empresa como PeYa, despedir a todos los trabajadores, significaría un problema muy grande. Ya de hecho, el año pasado les metimos 140 motos en el la puerta del Ministerio. Porque estaban descontándoles la pausa para ir al baño.*” Vale aclarar que la negociación fue posible al tratarse de los pocos trabajadores dedicados al reparto que la empresa tiene en relación de dependencia. Por esa razón, quienes protagonizaron el conflicto es identificado como trabajadores dependientes de PeYa afiliados a Sinurep contra la empresa como antagonista principal. Las demandas correspondían a la suspensión de la cuentas en la aplicación por momentos a lo largo del día que repartidores lo usaban para ir al baño, por ejemplo. Estas suspensiones en la aplicación es un ataque directo a sus salarios ya que les perjudica en relación a los ingresos diarios. Además, esto afecta al sistema de ranking, es decir, que cuanto menos puntuaciones positivas tengan (esto es: mayor cantidad de entregas diarias y tiempo en alta en la aplicación) permanecerán en los niveles más bajos, los cuales pertenecen a horarios y días menos redituables. En relación a los formatos de protesta se identifica Acciones directas, no paro (movilización) con respuesta del estado en negociación.

Finalmente, la otra situación que aparece en el conflicto refiere a la muerte de un trabajador durante el horario laboral. Si bien se trata de una demanda específica de CYMAT no salarial, incluimos los demás análisis de las categorías que en la AC anterior ya que el hecho ocurrió en paralelo a la otra medida. Por último, ambas AC tienen el nivel de agregación a nivel empresa o lugar de trabajo.

#### **4.2 Año 2020: Pandemia y realce de crisis en el sector**

Así como fue posible identificar cierta sincronía sobre la situación general de las condiciones laborales del sector en Montevideo y Córdoba y sus manifestaciones para el año 2019, tomando en cuenta ahora el año 2020, veremos una gran diferencia no sólo en la dinámica conflictual, sino también en las que refieren a la demanda del servicio. En ambos casos es posible afirmar que el retroceso en cuanto a las condiciones de trabajo fue encrudeciéndose. Con pocos días de diferencia respecto a la declaración de la emergencia sanitaria a raíz de lapandemia producida por el Covid-19 entre ambos países<sup>10</sup>, las medidas adoptadas por los gobiernos fueron radicalmente distintas. En tal sentido, estas medidas repercutieron también de diferente manera en el sector de los repartidores de aplicaciones digitales. En Argentina la implementación del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) y el Distanciamiento Social (DISPO) puso en agenda la necesidad de pensar y caracterizar

<sup>10</sup>Argentina la declara el 11 de marzo de 2020 y Uruguay el 13 de marzo.



los trabajos socialmente necesarios y, en este caso, el trabajo de reparto fue considerado esencial<sup>11</sup>.

El informe de CITRA sobre la protesta en Argentina durante la cuarentena (Natalucci et. al, 2020) indica que:

“(…) las demandas de los repartidores (trabajadores/as de Glovo, Rappi, Pedidos Ya y agrupaciones como ATR) se orientaban a sus condiciones laborales y falta de protección. Declarada como actividad esencial, pero en condiciones de mucha precariedad, tempranamente estos trabajadores realizaron actividades de protesta en la vía pública”.

Adentrándonos en la dinámica conflictual de Córdoba, analizaremos ahora las acciones conflictivas que se desarrollaron durante los meses de abril y mayo<sup>12</sup>. El 21 de abril del 2020 se realizó el primer paro internacional, el cual a nivel nacional estuvo apoyado por la Asociación de Trabajadores de Plataformas (ATP- Buenos Aires) y tuvo alcance en Ciudad de Buenos Aires, Mar del Plata y a nivel provincial en Corrientes, Córdoba, Mendoza, Santa Fe y Neuquén. A pesar que esta gran movilización tuvo sus réplicas en otras partes del mundo (España, Costa Rica, Guatemala, Perú y Ecuador), no se registró una adhesión del colectivo en Uruguay. Allí la demanda principal correspondía a la implementación de medidas sanitarias (CYMAT no salarial dado el incremento de la precariedad en el sector a raíz de la pandemia) y el ya conocido aumento salarial, esta vez exigían un aumento del 100% de las entregas por pedido (salarial). A diferencia de las AC mencionadas antes, ésta se trata de *acción directa*.

En mayo también impulsada desde la capital del país, se desarrolla otra AC en el marco del mismo conflicto. Las demandas se reiteran, siendo protagonista el gremio ATR con alcance a nivel nacional. En Córdoba la medida impulsada por trabajadores/as de las aplicaciones en el marco del reclamo. Se trataron de actos de protesta en contra de las empresas

<sup>11</sup>El Decreto Nacional 297/2020 estableció 24 actividades exceptuadas del ASPO y DISPO, entre ellas la número 19: “Reparto a domicilio de alimentos, medicamentos, productos de higiene, de limpieza y otros insumos de necesidad”.

<sup>12</sup>Si bien se reconocieron otros conflictos durante el año, se presentarán los meses que se encuentran hasta el momento codificados en la base de datos del OCLC.

“empleadoras” y culminó con represión policial y detención de dos trabajadores ya finalizada la manifestación.<sup>13</sup>

Se registra otro conflicto que tiene como protagonistas a trabajadores/as autoconvocados/as de las apps y que replica las mismas demandas que los anteriores (CYMAT no salarial) en formato de acción directa no paro (movilización) también en repudio del accionar policial en la AC anterior. Para esta oportunidad, debido a la vigencia de los decretos DISPO, los trabajadores/as decidieron manifestar circulado, de manera tal que no dieran motivos por violar la cuarentena. En ese sentido como antagonistas están presentes las empresas de reparto y el Estado provincial.

Respecto a los nuevos escenarios que abrió la pandemia en Argentina sobre la conflictividad laboral, vemos que en Uruguay (al menos en el sector) es posible afirmar a priori que no hubo mucho movimiento. Primero vale aclarar que la demanda del servicio no sufrió un aumento como lo fue en Argentina a causa de las disposiciones del gobierno nacional. En este sentido, Andrés Palermo respondía ante la pregunta del aumento de la demanda en Montevideo:

*“EO: En realidad no. Desde el punto de vista del reparto, muchos locales de venta de comida estaban cerrados, eso ha generado que un montón de repartidores de Pedidos Ya no salieran. Si bien sí se incrementó el rubro de farmacias, no llega al punto de decir este rubro trabajó más de lo normal. El trabajo bajó casi a un 25% o 30%. No subió la demanda en Uruguay (...) En Uruguay hubo baja demanda porque las casas cerraron. Tuvimos en el tiempo de pandemia al rededor, más del 70% del sindicato estaba en el seguro de paro. A nivel mundial crecieron”.*

El entrevistado se refiere, en relación a las personas en situación de seguro de paro, a quienes están en relación de dependencia (en el caso de repartidores de PeYa corresponde a 135 trabajadores aproximadamente) mientras que los demás de la aplicación, la gran mayoría, es decir, aquellos que trabajan como “cuenta propia” consecuentemente bajaron el

---

<sup>13</sup>Al respecto se han desarrollado dos crónicas escritas por Susana Roitman y Vanesa Villareal las cuales son una herramienta para analizar el fenómeno de la movilización de repartidores de apps en Córdoba desde varias dimensiones, sumado a la exposición de testimonios de actores en el conflicto. (Ver: Rapis y furiosos I y II publicado por la Izquierda Diario)

ritmo de trabajo (por lo tanto sus ingresos). Pese a la existencia de esta problemática que se sostuvo al menos por medio año, no se registraron AC.<sup>14</sup>

Finalmente, a la crisis del sector en relación a la baja demanda, Camila comentaba:

*“EO: En Argentina nadie puede salir a la calle y el repartidor puede trabajar. Ahí hay una diferencia: la gente hace pedidos en el supermercado, en la farmacia, para comprar insumos de la diaria, no capaz una pizza o un chivito, algo que necesita para pasar el día a día. Acá es diferente, por más que Pedidos Ya esté en Uruguay, siempre fue mucho más chico el mercado por una cuestión numérica”.*

Sin embargo, se registró un conflicto que concierne a los trabajadores de Glovocon fecha registrada en mayo de 2020. Como mencionamos más arriba, la empresa decidió irse de Uruguay y dejó a los trabajadores/as sin empleo, anterior a lo que publica la nota, se desarrollaron negociaciones entre trabajadores y la empresa en la órbita del Ministerio de Trabajo. La demanda consistió en que la empresa declarara la formalidad de aquellos y pagara las indemnizaciones correspondientes. En tal sentido, se trató de una demanda principal legal y de crisis por vaciamiento de empresa, desarrolladas a partir de demandas indirectas por haber establecido acciones legales. El conflicto finalizó sin ser reconocida la formalidad con la empresa y con un acuerdo de pago calculado según los ingresos de cada trabajador/a.

## **5. Consideraciones finales**

El amplio crecimiento que tuvo el sector de trabajo de reparto por medio de aplicaciones digitales en los últimos 4 años en la región, llevó a que se problematizaran varios aspectos de este modelo de relación laboral, tanto en investigaciones académicas, en organismos internacionales, como en la propia experiencia de quienes realizan el trabajo. Esto último es visible mediante la acción colectiva y el reclamo por mejores condiciones de trabajo. Sobre este último aspecto se centró la segunda parte de este desarrollo, pero que sin duda, dialoga de manera dialéctica con la primera parte teórica y metodológica.

Esto quiere decir que, ciertas características que tiene este modelo laboral, en las que nos centramos puntualmente en el aspecto de las tercerizaciones/subcontrataciones y la

---

<sup>14</sup>Recién a inicios de 2021 se inicia una movilización de trabajadores de PeYaautoconvocadxs en reclamo de pagos adeudados correspondientes a 2020

---

precariedad, tienen su correlato en repertorios de lucha y resistencia. De manera específica se analizó la conflictividad laboral durante los años 2019 y 2020 en las ciudades de Córdoba y Montevideo.

En 2019 en Córdoba se distinguieron 2 conflictos centrales y 5 acciones conflictivas que experimentaron varios tipos de formatos de protesta; y para el caso de Montevideo se registró un conflicto que culminó en una negociación a favor de los trabajadores. El escenario toma un giro importante de manera antagónica para cada ciudad en el 2020, año atravesado por la pandemia: en Córdoba registramos (en la primera parte del año) un conflicto con 5 acciones conflictivas que terminó en un caso con represión y criminalización. En contra posición a la activa participación del colectivo en las calles, en Montevideo se detectó una única acción antes del inicio de la pandemia, con motivo del cierre de la empresa Glovo en el país. La pandemia afectó negativamente al sector de reparto a consecuencia de la baja demanda del servicio y ello se vio reflejado en el aumento de los seguros de desempleo del personal dependiente.

Según este acercamiento exploratorio al abordar la conflictividad, cabe aclarar que no se trata de inicios de los conflictos, sino del registro en los medios de los mismos; los procesos de resistencia no tienen una fecha de inicio sino que se trata del camino que demarca la subjetivación política del colectivo en el contexto en el cual se desarrollan. Por lo tanto aquí lo que se mostró fueron los hitos en la acción colectiva.

A lo que sí podemos concluir de manera inicial en este ejercicio de análisis de la conflictividad en el sector, es que desde los primeros inicios hasta los últimos aquí presentados, está permanentemente latente la problemática del encubrimiento de la relación laboral y a fin de cuentas, todos los costos que recaen en las y los trabajadores. Claro está que no es el único trabajo que presenta zonas grises en cuanto a la regularización y formalización, sino que se trata de una tendencia generalizada y en la que mercados laborales pertenecientes a la *Uber economy* resulta por demás atractivos para el crecimiento de sus empresas.

Todo lo anterior da cuenta a la importancia que reviste la regulación y mejoras de las condiciones de trabajo, lo que hemos visto aquí es que la lucha colectiva tensiona los límites de este mercado multinacional. Y, una herramienta importante es la visibilización de los

conflictos, en tanto ayuda a comprender la politización y las formas que adquiere la acción colectiva en este contexto hiperflexibilizado y segmentado.

## 6. Bibliografía

- Aiziczon, F. (Coomp) (2016) *Dinámica del Conflicto Laboral* en Córdoba. 1era Ed. Universitarias: Córdoba
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviço na era digital*. Boitempo editorial.
- Antunes, R. (2012). "Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)". En: Soul M.J. [et.al.]. *El Mundo del Trabajo en América Latina: Tendencias y resistencias*. Buenos Aires: CLACSO.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviço na era digital*. Boitempo editorial.
- Bensusán, G. (2016) *Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo*. CEPAL.
- Collado, P y Roitman, S. (2015) Más allá de la revitalización sindical: la subjetivación política de los trabajadores. En *Recomposición del capital y respuestas sindicales en Argentina ¿hacia nuevas relaciones laborales?* Págs. 147-178. Ediciones UNGS, Buenos Aires, Argentina
- Del Bono, A. (2019) *Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina*. *Cuestiones de Sociología*, (21): e083.
- Esteve Segarra, A. (2018). *Zero hourscontracts: hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital*.
- Figueiras, V., y Cavalcante, S. (2020). *O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora*. *Princípios*, (159), 11-41.
- Gutiérrez F. y Atzeni M. (2021) *Repartidores de plataformas: víctimas invisibles de la pandemia*, Observatorio económico UAH. Disponible en: <https://fen.uahurtado.cl/2021/articulos/repartidores-de-plataformas-victimas-invisibles-de-la-pandemia/>
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?*, CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires, 2019.

- Mariatti Acosta, A. G. (2020). El proceso de transformación laboral en Uruguay. *Textos contextos (Porto Alegre)*, 38359-38359.
- Natalucci, A. (et.al) (2020) “La Protesta En Cuarentena. Análisis De Una Base Cuantitativa Sobre Protestas Sociales”. En El Marco Del Proyecto Monitor Laboral - Ciudad Autónoma De Buenos Aires: Citra, Conicet.
- Srnicek, N. (2018) Capitalismo de plataformas. Caja Negra. Buenos Aires.
- Subirats, J. (2019) “¿Del poscapitalismo al postrabajo” Revista Nueva Sociedad N° 279 / NUSO N° 279 / enero - febrero 2019, pp. 34-48

### Fuentes de prensa

- El País 18/01/2021 “Dos de los fundadores de PedidosYa dejan sus roles ejecutivos y seguirán como accionistas”: <https://negocios.elpais.com.uy/empresas/fundadores-pedidosya-dejan-roles-ejecutivos-seguiran-accionistas.html>[último acceso 23/4/2021]
- El Observador 20/10/2020 “PedidosYa cumple 11 años y celebra hitos históricos”: <https://www.elobservador.com.uy/nota/pedidosya-cumple-11-anos-y-celebra-hitos-historicos-2020101918440>[último acceso 23/4/2021]
- El País 2/08/2019 “PedidosYa trabaja para automatizar las entregas”: <https://www.elpais.com.uy/el-empresario/pedidosya-automatizar-entregas.html>[último acceso 23/4/2021]
- La Voz del Interior, 3/09/2018 “Mil trabajadores se sumaron al boom de las app de *delivery*”: <https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/mil-trabajadores-se-sumaron-al-boom-de-app-de-delivery/>[último acceso 23/4/2021]
- Izquierda Diario 27/5/2019 “Paro de glovers en Córdoba: una medida que desnuda la precarización de la juventud”: <http://www.laizquierdadiario.com/Paro-de-glovers-en-Cordoba-una-medida-que-desnuda-la-precarizacion-de-la-juventud>[último acceso 23/4/2021]
- La Izquierda Diario 28/11/2019 “Córdoba: trabajadores de Rappi convocan a un paro el 10 de diciembre”: <https://www.laizquierdadiario.com/Cordoba-trabajadores-de-Rappi-convocan-a-un-paro-el-10-de-diciembre>[último acceso 23/4/2021]
- Cba24n: 1/12/2019 “Repartidores *delivery* de Rappi protestarán este martes: [https://www.cba24n.com.ar/sociedad/repartidores-delivery-de-rappi-protestaran-este-martes\\_a5de5aeb3340e036180918579](https://www.cba24n.com.ar/sociedad/repartidores-delivery-de-rappi-protestaran-este-martes_a5de5aeb3340e036180918579) [último acceso 23/4/2021]
- La Voz del Interior: 2/12/2019 “Repartidores Rappi van al paro por las condiciones de trabajo” <https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/repartidores-rappi-van-al-paro-por-condiciones-de-trabajo>[último acceso 23/4/2021]

- La Voz del Interior: 10/12/2019 “Cadetes de Rappi piden mejores condiciones de trabajo y van al paro” <https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/cadetes-de-rappi-piden-mejores-condiciones-de-trabajo-y-van-al-paro>[último acceso 23/4/2021]
- La Diaria 15/04/2019: “Novel sindicato de repartidores pide iniciar negociación colectiva en el sector ante informalidad y precariedad laboral” <https://ladiaria.com.uy/trabajo/articulo/2019/4/novel-sindicato-de-repartidores-pide-iniciar-negociacion-colectiva-en-el-sector-ante-informalidad-y-precariedad-laboral/>[último acceso 23/4/2021]
- Montevideo Portal, 27/11/2019 “Los repartidores de PedidosYa y la primera tripartita en Trabajo por descuentos salariales” <https://www.montevideo.com.uy/Noticias/Los-repartidores-de-PedidosYa-y-la-primera-tripartita-en-Trabajo-por-descuentos-salariales-uc737068> [último acceso 23/4/2021]
- La Voz del Interior, 21/04/2020 “Trabajadores de reparto realizarán un paro internacional en reclamo salarial y por precariedad” <https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/trabajadores-de-reparto-realizaran-un-paro-internacional-en-reclamo-salarial-y-por-precar/>[último acceso 23/4/2021]
- Cba24n, 7/5/2020 “Detenciones tras una protesta de *deliverys* en el centro de Córdoba” [https://www.cba24n.com.ar/sociedad/detenciones-tras-una-protesta-de-deliverys-en-el-centro-de-cordoba\\_a5eb4a6c67f8cfc5a18ac0a05](https://www.cba24n.com.ar/sociedad/detenciones-tras-una-protesta-de-deliverys-en-el-centro-de-cordoba_a5eb4a6c67f8cfc5a18ac0a05)[último acceso 23/4/2021]
- La Izquierda Diario, 9/05/2020 “Rappis y furioses” <http://www.laizquierdadiario.com/Rappis-y-furioses>[último acceso 23/4/2021]
- La Izquierda Diario, 17/05/2020 “Rappis y furioses (II)” <http://www.laizquierdadiario.com/Rappis-y-furioses-II>[último acceso 23/4/2021]
- Cab24n 8/5/2020 “Trabajadores de *deliverys* volvieron a reclamar después de la represión y las detenciones” [https://www.cba24n.com.ar/sucesos/trabajadores-de-deliverys-volvieron-a-reclamar-despues-de-la-represion-y-las-detenciones\\_a5eb5f38b7f8cfc5a18ac1ab4](https://www.cba24n.com.ar/sucesos/trabajadores-de-deliverys-volvieron-a-reclamar-despues-de-la-represion-y-las-detenciones_a5eb5f38b7f8cfc5a18ac1ab4)[último acceso 23/4/2021]
- El País, 20/05/2020: “ECONOMÍA DIGITAL Glovo llegó a un acuerdo con los repartidores pero no reconoció relación de dependencia laboral” <https://negocios.elpais.com.uy/noticias/glovo-llego-acuerdo-repartidores-reconocio-relacion-dependencia-laboral.htm>[último acceso 23/4/2021]

---

### Otras Fuentes

- Decreto 297/2020 Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio. Fecha: 20/03/2020.  
Disponible en:  
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>[último acceso  
23/4/2021]