De la flexibilidad prometida a la precariedad de los algoritmos

Nuevas condiciones de trabajo entre los repartidores de plataforma en Guadalajara

COLECCIÓN GRADUADOS
Serie Sociales y Humanidades

Núm. 20

Edgar Placencia Aguirre

De la flexibilidad prometida a la precariedad de los algoritmos

Nuevas condiciones de trabajo entre los repartidores de plataforma en Guadalajara

Universidad de Guadalajara
2025

Tesis aprobada y recomendada para su publicación como tesis sobresaliente por la Junta Académica de la Maestría en Ciencias Sociales...

Primera edición, 2025
D.R. © Universidad de Guadalajara
Centro Universitario
de Ciencias Sociales y Humanidades
Unidad de Apoyo Editorial
Guanajuato 1045
Col Alcalde Barranquitas
44260, Guadalajara, Jalisco

Obra completa ISBN: 978-607-581-109-6
Vol. 20. ISBN: 978-607-571-837-8

Impreso y hecho en México
Printed and made in Mexico

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS 11

INTRODUCCIÓN GENERAL 13

CAPÍTULO I ▪ Introducción al estudio de las plataformas digitales y sus actores 15
Introducción 15
Antecedentes del trabajo en plataformas digitales 16
Importancia en el estudio del trabajo de los repartidores de plataformas digitales 19
Delimitación del objeto de investigación 22
Preguntas, hipótesis y objetivos de investigación 22

CAPÍTULO II ▪ Abordajes teóricos hacia el estudio de los repartidores de plataformas digitales 25
Introducción 25
Principales conceptos desde la sociología del trabajo 26
Flexibilidad laboral 29
Precariedad laboral 32
Categoría analítica del trabajo no clásico 34
Condiciones de trabajo 35
Relaciones de trabajo 38
Significado del trabajo 39
Plataformas digitales: conceptos y distinciones 43
Distinciones del crowdsourcing: economía colaborativa y la economía de plataformas 47
La apropiación incluyente como determinación de las economías de plataformas 49
Consideraciones finales 50

CAPÍTULO III ▪ Metodología 55
Introducción 55
Diseño y enfoque de la investigación 56
Población, delimitación espacio-temporal, muestra y muestreo 57
Población 57
Delimitación espacio-temporal 58
Muestra y muestreo 59
Técnicas e instrumentos de construcción de información 60
Cuestionario y construcción de información cuantitativa 61
Entrevista a profundidad y selección de los sujetos 63
Estudio de caso 64
Nota metodológica (del acercamiento) de trabajo de campo 66

CAPÍTULO IV ▪ Mercado de trabajo de los jóvenes en México y Jalisco en el contexto de las plataformas digitales 71
Introducción 71
Evolución de la ocupación, subocupación e informalidad en México en la década del 2010 al año 2020 72
Jóvenes y mercados de trabajo 78
Población joven: principales definiciones 78
Precarización del mercado laboral y de los salarios en México 81
Precarización de los jóvenes en México: presentación de tasas de ocupación y desocupación en jóvenes de México y Jalisco 85
Ocupación, desocupación, informalidad y subocupación en jóvenes de Jalisco 95
¿O precariedad o desempleo?: nuevas alternativas de trabajo para jóvenes ante la crisis del mercado de trabajo en Jalisco 97
Consideraciones finales 98

CAPÍTULO V ▪ Expansión de los servicios de plataformas: panorama y características del mercado de trabajo para los jóvenes repartidores de plataformas digitales 101
Introducción 101
Evolución de los servicios tecnológicos y de servicios digitales 102
Crecimiento y evolución de repartidores de plataformas digitales en la década del 2010 al 2020 109
Uber como modelo de servicio tecnológico basado en la ubicación: impacto en México y Guadalajara 115
Los inicios de Uber 115
Uber Eats como gestión de servicios a domicilio 117
Socios repartidores de Uber Eats 119
Uber Eats en Guadalajara: Economías de plataforma, cambio tecnológico, ocupaciones emergentes, flexibilización y precariedad 120
Condiciones de trabajo de los repartidores en la ZMG: aproximaciones de resultados locales de un estudio institucional sobre los repartidores de plataformas en la ciudad de Guadalajara 123
Consideraciones finales 126

CAPÍTULO VI ▪ Características de los repartidores de plataformas digitales: perfiles, condiciones y significados del trabajo de los repartidores de Uber Eats 129
Introducción 129
Un estudio acerca de los repartidores de plataformas digitales en el Estado de Jalisco y Guadalajara: resultados de trabajo de campo ECOPEREPD 130
Municipios de residencia 131
Escolaridad de los repartidores 131
Estado civil de los repartidores 132
Dependientes económicos de los repartidores 132
Edades promedio y sexo de los repartidores 133
Actividades en empresas digitales de los repartidores de plataformas 134

Movilidad, accidentes y percepciones de seguridad en las condiciones de trabajo 136
Seguridad médica y social 138
Jornadas de trabajo 139
Ingresos promedio 140
Esquema de trabajo y autorreferencia de los repartidores 142
Puntualizaciones sobre los repartidores de plataformas digitales y sus condiciones de trabajo con base en ECOPEREPD 142
Principales consideraciones del estudio de IIEG: hacia una construcción del significado del trabajo en repartidores de plataformas digitales 144
Consideraciones finales 146

CAPÍTULO VII ▪ El significado del trabajo y las condiciones laborales entre los repartidores de aplicaciones digitales 149
Resultados de entrevistas a profundidad: una visión subjetiva de los repartidores sobre significado del trabajo y sus condiciones laborales 151
Flexibilidad: aspectos desde la perspectiva de los repartidores 152
Cambios en el mercado de trabajo de los repartidores de plataformas: perspectivas de los repartidores ante la demanda de trabajo en plataformas 178
Autopercepción de los repartidores de plataformas: ¿trabajadores o jefes propios? 183
Organización y acción colectiva de los repartidores de plataformas digitales 189
¿Trabajo autónomo o dependiente de las plataformas?: disyuntivas entre el trabajador de plataformas y el socio-repartidor de plataformas 194
Consideraciones finales

CONCLUSIONES GENERALES 205

BIBLIOGRAFÍA 217

A mi amada familia, mi amada novia,
queridos amigos y profesores:
por su apoyo incondicional a lo largo de estos años

AGRADECIMIENTOS

Como principio debo agradecer a la Maestría en Ciencias Sociales de la Universidad de Guadalajara por el excelente espíritu científico, profesional y académico que nos brindó durante nuestro trayecto por sus programas de estudio, lo cual dio como resultado la publicación de este libro. De la misma forma debo agradecer al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología —antes CONACYT, ahora Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI)— por el apoyo otorgado durante dos años para la realización del presente texto.

Como todo proceso adyacente del trabajo abstracto que la ciencia implica, agradezco profundamente a mi familia; mis abuelos: Rodolfo y María de Jesús; mis tíos: Juan y Concepción; y mi novia: Edith, por sus consejos, amor y apoyo incondicional en todo momento. Sin ellos, desde mi persona y profesión, no hubiera sido posible realizar el presente texto o las reflexiones en él.

Agradezco a mis compañeros, maestros y aquellas personas que se cruzaron en mi camino académico y personal, quienes se convirtieron en amigos y colegas en este proceso de enseñanza mutua. Agradezco a mi directora, la Dra. Elena de La Paz Hernández, por su tutoría, paciencia, comprensión y apoyo para realizar esta investigación; al Dr. Juan José Morales Márquez, por sus valiosos comentarios como lector y años de compañerismo y amistad, dándome la oportunidad de participar también en la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET) en cuyo seno ha sido posible compartir conocimientos, vivencias y experiencias sobre nuestra labor como investigadores. Agradezco al Dr. Máximo Jaramillo Molina por el honor de formar parte de los lectores para esta investigación respaldado por su experiencia y sentir por la sociedad. Agradezco enormemente a la Dra. Guadalupe Pedroza, por otorgar nuevamente el honor de aceptar ser sinodal de este libro y por sus invaluables consejos y sugerencias.

Agradezco de la misma forma al Dr. Alfredo Hualde Alfaro, por conceder el honor de ser parte también de esta investigación, por su apoyo y su lectura

final. A lo largo de 4 meses fue una pieza fundamental para realizar comentarios y sugerencias a este trabajo durante mi estancia académica en El Colegio de La Frontera Norte (COLEF), y a la cual agradezco de la misma manera en demasía por su cálido recibimiento.

Agradezco profundamente la participación de todos aquellos repartidores que dieron sus respuestas y testimonios para la encuesta realizada para esta investigación. Gracias especialmente a Leo, Javier, Daniel y Uriel por, a pesar de las complicaciones y temores existentes, accedieron a narrar sus vivencias, inquietudes, quejas y en general su quehacer cotidiano, pues su trabajo debe ser considerado como digno y debe ser igualmente respetado y escuchado. La lucha por reconocer sus derechos como trabajadores debe continuar en ese sentido.

Es esto último un deber de la ciencia social y dicho respeto y dignidad ya no únicamente han de estar presentes entre las autoridades en su conjunto e instituciones, sino por las plataformas digitales y todas aquellas entidades físicas y morales que quieran, en algún momento, pasar por encima de los derechos, tanto de los trabajadores, como de los derechos humanos.

Esto debe tomarse como un principio fundamental de la ética;
como un principio sustancial de la condición obrera y humana.

INTRODUCCIÓN GENERAL

En el mundo actual, los cambios tecnológicos han reconfigurado gran parte de nuestra vida cotidiana. Con estos cambios, el mundo del trabajo y del mercado de trabajo también tuvieron una transformación importante y la cual sigue avanzando. El presente libro parte de esta idea fundamental, tomando en consideración la digitalización de la economía y su expansión en los últimos años. Aunado a lo anterior, también se encuentra ligado al problema el constante deterioro de las condiciones de trabajo para los actores del mundo del trabajo en general, pero particularmente se toma el caso de repartidores de una famosa plataforma digital: Uber/Uber Eats. Estos trabajadores son un ejemplo claro de dicha transformación, ya no únicamente hablando del trabajo como actividad humana (Arendt, 1993), sino de la propia relación Capital-Trabajo y el significado que este tiene para los trabajadores. De tal manera, el libro cuenta con distintos objetivos que tienen como eje marcar un contexto tanto objetivo como subjetivo del trabajo de los repartidores de plataformas digitales, dando énfasis a aquello que los repartidores de plataformas digitales acontecen día a día en su actividad.

El presente texto se estructura en siete capítulos interrelacionados que, en conjunto, permiten una comprensión integral del fenómeno de los repartidores de plataformas digitales en México, particularmente en la Zona Metropolitana de Guadalajara. En primer lugar, se presenta la problematización general del tema, su justificación, los objetivos y la hipótesis de investigación, delimitando claramente el enfoque del estudio. Posteriormente, se ofrece una revisión teórica desde la sociología del trabajo, abordando los principales conceptos, paradigmas y corrientes que orientan la investigación, con el fin de establecer el marco conceptual que guía el análisis.

A continuación, se propone la estrategia metodológica utilizada en el trabajo de campo, precisando los sujetos de estudio, el periodo de análisis y las técnicas empleadas para la recolección de información empírica. Esta base permite, en los capítulos siguientes, contextualizar el surgimiento y desarrollo de la actividad de los repartidores en el mercado laboral mexicano, enfatizando las condiciones estructurales, estadísticas y demográficas que caracterizan dicho contexto, especialmente para la población joven.

Sobre esta base contextual, se problematiza la emergencia del mercado laboral vinculado a las plataformas digitales, incorporando estudios regionales que enriquecen la comprensión del fenómeno. Asimismo, se exponen los resultados de una encuesta diseñada específicamente para esta investigación, la cual recoge información clave sobre las condiciones laborales de los repartidores en Guadalajara. Finalmente, se recuperan las voces de los propios trabajadores, sus experiencias, creencias y significados atribuidos a su labor, con el propósito de visibilizar sus perspectivas en un contexto donde frecuentemente son ignoradas, aportando así nuevas miradas a los estudios contemporáneos del trabajo.

CAPÍTULO I.

Introducción al estudio de las plataformas digitales y sus actores

Introducción

A lo largo de la historia hemos visto una serie de transformaciones que han determinado las condiciones humanas de las distintas esferas (económica, social y política) que conforman a la sociedad. Con la primera revolución industrial es posible observar cambios estructurales en la forma de realizar el trabajo mediante la implementación de la máquina de vapor. Consecuentemente, los trabajadores fabriles tuvieron una aparición con los trabajos industriales urbanos. La segunda revolución industrial marcó un hito histórico, pues la electricidad y el motor de combustión interna permitieron la incorporación del conocimiento científico, de la atomización y alienación de los trabajadores y de los métodos de producción en masa. La tercera revolución industrial tuvo avances en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y con ellas, del internet no interactivo y el comercio electrónico, marcando paso a la era de la información y del conocimiento (Torrent-Sellens, 2019, p. 61; Castells, 2000).

Por esto, el presente capítulo tiene la finalidad de problematizar las nuevas tecnologías digitales en el contexto del trabajo de plataformas, esencialmente en la actividad de los repartidores de plataformas digitales. El capítulo se divide en cuatro secciones esencialmente. En primer lugar, será posible encontrar la problematización general, la cual comienza por dar algunos de los antecedentes al fenómeno de las plataformas digitales que se desea estudiar, así como sus dimensiones y conceptos esenciales para comprenderlo en el contexto de México. Un segundo punto se dedica a abordar una justificación de la propia problematización, tratando de dar algunas bases empíricas para un estudio localizado. En tercer lugar, la delimitación se centra en una apertura a la problemática y la posible localización del estudio. Un cuarto punto se centra en plantear la pregunta central, así como su respectiva hipótesis y objetivos pensados para el proyecto de investigación.

Antecedentes del trabajo en plataformas digitales

Para Castells (2000), la sociedad de la información hoy día ha surgido con la transformación tecnológica del mundo. Con estas transformaciones, hay una promoción directa de nuevas economías, sectores y esquemas económicos y políticos. Con la llegada de la revolución digital (Bárcena et al., 2016) o la industria 4.0 (Yzunza et al., 2017) a nivel mundial, la economía de plataformas ha crecido de forma extraordinaria y con ellas sus diversas dimensiones de expansión. La lógica del capitalismo ha sido revolucionada, y exige hoy más que nunca una constante búsqueda de las empresas por nuevas rutas para la ganancias, nuevos mercados y nuevos métodos de explotación (Srnicek, 2018). Algunos de estos se han encontrado en el uso de las tecnologías y plataformas digitales.

La constante expansión de las ciudades, la descentralización productiva (surgida con el toyotismo a finales de la década de 1990) (Sassen, 2001), la descentralización del tiempo mediante la optimización del reloj en el trabajo (Elias, 1989), y el desarrollo de las nuevas redes tecnológicas digitales podrían ser algunos de los principales factores que se encuentren en vilo de la discusión de las economías de plataformas.

A este respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha realizado estudios recientes en los que se muestra una importante preocupación sobre el futuro del trabajo a causa de la expansión e influencia de las nuevas tecnologías y plataformas digitales (OIT, 2017). En este sentido, la OIT marca un severo cambio en el mercado de trabajo de los jóvenes –principalmente– al hablar de sus condiciones laborales y sus calificaciones para incorporarse a un mercado laboral cada vez más segregado (OIT, 2018). La preocupación de esta organización se debe básica y principalmente al deterioro constante de las condiciones de trabajo ahora en los nuevos contextos de las plataformas digitales o, en otras palabras, en la economía de plataformas (OIT, 2019).

La perspectiva de Bensusán y Florez (2020) da luz a nuevas posibilidades que surgen en los nuevos contextos digitales del mundo y el mercado de trabajo. Las ocupaciones como actividades económicas que utilizan ya nuevos mecanismos digitales y nuevas implementaciones tecnológicas abren caminos distintos para la emergencia y transformación de las mismas ocupaciones.

Hoy por hoy, algunas de estas actividades y acciones de las empresas han quedado descentralizadas (Del Bono, 2019) y centran la mirada más bien en la implementación de plataformas basadas en la localización y ubicación (OIT, 2018). La repartición de comida a domicilio es una de las actividades que aseguran Bensusán y Florez, ha estado en transformación y precarización constante, ello mediante la implementación de nuevas tecnologías digitales. Aunque

anteriormente esta actividad ya existía y ya representaba en sí un trabajo altamente riesgoso y sin mayores protecciones sociales, la actividad de los repartidores de plataformas ensalza estas anteriores problemáticas con algunas otras más nuevas complejizaciones, tal como que no existe un empleador directo, sino que toda información y transacción es realizada mediante una plataforma (*software*) de un dispositivo móvil (también llamada *app*), la cual da instrucciones a los repartidores de qué producto llevar a qué cliente, es decir, mantiene una "gestión algorítmica" (Del Bono, 2019).

Mediante esta modalidad tecnológica del empleo, las plataformas pasan a ser un intermediario entre los clientes y los restaurantes que ofrecen sus servicios, dejando a los repartidores como el medio de transporte de tal mercancía. Esto último hace de la actividad de repartición de comida mediante plataformas digitales una responsabilidad exclusiva de quien la realiza; es decir, del repartidor. Se debe mencionar que los repartidores son vistos por estas empresas de plataformas como "socios o "asociados" (Morales et al., 2020) esto aunque la mayoría de las actividades, tareas, bonos, comisiones, lugar y ganancias por pedido dependan directamente del algoritmo de la plataforma.

Otros autores (Alfonso, 2016; Torrent- Sellens, 2019, Goldman, 2014) han señalado algunas de las principales *diferencias existentes entre la economía colaborativa y la economía de plataformas*. La diferencia más reconocida y mayormente considerada por la presente investigación distingue la economía colaborativa de la economía de plataforma por su afán de lucro, así como por sus finalidades dentro del mercado y por su organización interna jerarquizada.

Según afirman Torrent-Sellens (2019) y la OIT (2018), dentro de las plataformas digitales existe un conjunto de jerarquías/tipos de plataformas que deben ser expuestas. Por un lado, se debe dejar en claro que al hablar de economías de plataformas o *crowdwork*, nos referimos a dos categorías en específico: a) Las plataformas basadas en la web, que son actividades de desarrollo de software que involucran un reclutamiento masivo; y b) las plataformas basadas en la ubicación, las cuales requieren de que individuos concretos acepten la realización de microtareas bien definidas (OIT, 2019). La primera categoría corresponde básicamente a los desarrolladores de *software* (quien crea aplicaciones) y las segundas a los usuarios que laboran mediante este *software* (quien consume las aplicaciones).

Por un lado, describe Torrent-Sellens (2019), se encuentra la *economía colaborativa,* misma que es definida por una estructura horizontal de las jerarquías internas y en la que las tareas son basadas con base en la calificación, actitudes y experiencia. El asociado en este sentido, aporta bienes o servicios

y mantiene una participación en las utilidades o pérdidas de la empresa como cooperativa. En cuanto a fines económicos, no tienen un fin de lucro.

Por el contrario**,** *la economía de plataforma* suele tener una perspectiva muy polarizada a la anterior economía colaborativa, ya que las jerarquías son mayormente verticales, distribuyendo tareas y microtareas entre estas. Dichas tareas y microtareas, a pesar de lo clásicamente conocido, no se definen ni son otorgadas con base en la calificación, actitudes o experiencia de los sujetos que realizan las actividades, sino que son lanzadas a un grupo de individuos concretos y aleatorios para su realización. Es decir, la plataforma no distingue de las calificaciones de los sujetos, sino que tiene un algoritmo de selección de parámetros con base a estadísticas recabadas dentro de la misma aplicación. En cuanto a la finalidad económica de la economía de plataforma, el lucro y las ganancias son los fines principales de la empresa (Torrent-Sellens, 2019).

Con esta premisa se pueden referir a la transportación vía intermediación de las plataformas digitales, al igual que en la repartición de comida a domicilio por la misma vía, como ocupaciones emergentes en un sentido amplio (Bensusán y Florez, 2020, p. 11). La repartición de comida mediante las plataformas puede clasificarse puntualmente como una ocupación en transformación, ya que esta ha cambiado sustancialmente en los últimos años como consecuencia de la tecnología y la digitalización, esto al incorporar "nuevos contenidos y funciones que requieren de las personas trabajadoras nuevos conocimientos y competencias" (Bensusán y Florez, 2020). Esto, en palabras de los autores, es una emergencia de nuevas ocupaciones que han surgido a raíz de la crisis del desempleo e informalidad laboral, atendiendo también a un mercado de trabajo flexible y que agrava la precariedad del trabajo y del mercado de trabajo.

Goldman (2014) ha denominado al anterior proceso de subutilización material de los medios de propiedad individual como "apropiación incluyente" de los medios productivos. Este método paradigmático para las teorías clásicas de la sociología y la economía, describe el autor, se encarga de disponer a una plataforma la propiedad privada e intelectual (objetos y conocimientos) de los sujetos; es decir, se dispone de los valores tanto materiales como inmateriales. Los conocimientos técnicos, especializados, los dispositivos móviles personales, los automóviles, las motocicletas (para el caso de Uber, Uber Eats y sus demás servicios) e incluso las viviendas (para el caso de Airbnb) han servido a algunas plataformas para obtener ganancias con base en el discurso del autoempleo o trabajo autónomo y de la utilidad de la propiedad privada.

En otras palabras, el sujeto dentro de una economía de plataforma realiza una actividad, función o (micro)tarea específica para la plataforma, mientras

esta lleva una parte de la ganancia (comisión porcentual por uso del servicio). En otro extremo observamos al usuario (repartidor/conductor o quien utilice el *software*) quien recibe una ganancia en ocasiones meramente simbólica. La plataforma cobra por el servicio de plataforma ofrecido y el repartidor por la (micro)tarea realizada. De manera simplificada, este fenómeno se ha denominado como "crowdsourcing".

Importancia en el estudio del trabajo de los repartidores de plataformas digitales

En México, para el año 2020 se estimaba que 50,000 personas trabajaban como repartidores de plataformas digitales, esto a pesar de que las empresas no han revelado sus cifras (Jaramillo-Molina, 2020, p. 137). Por otro lado, según datos de la investigación de Bensusán y Florez (2020), en el año 2018, se estimaron entre 15,000 y 45,000 repartidores de comida domicilio mediante plataformas digitales en la Ciudad de México. Ambas cifras y su variabilidad hablan de la disparidad existente entre datos únicamente de la Ciudad de México y el universo en el resto del territorio mexicano. La gran mayoría de los repartidores son representados por una camuflada imagen del trabajador autónomo o "socios" como las empresas les han denominado –incluida principalmente Uber en sus diversos servicios–.

La investigación de Bensusán y Florez (2020) sugiere que las ganancias diarias de los repartidores de plataformas en estas actividades varían entre los 300 y los 600 pesos; ello trabajando cerca de seis horas en los primeros meses, después de este periodo es necesario trabajar más para mantener los mismos ingresos (Bensusán y Florez, 2020). Estos últimos datos han sido también confirmados con los de la OIT (2017; 2018) ya que, en Argentina, los repartidores de diversas plataformas digitales han corroborado que, debido a la constante rotación y entrada de nuevos repartidores a las plataformas digitales de repartición de comida, la demanda hace casi imposible trabajar día con día.

La OIT (2019) ha demostrado en recientes fechas que la edad promedio de los trabajadores de plataformas es de los 21 a los 38 años (OIT, 2018). En este mismo sentido, esta organización ha determinado que el promedio de educación de los trabajadores de plataformas es de mínimo el grado básico de educación completada (primaria, secundaria y preparatoria) (OIT, 2018; 2019). En Morales et al. (2020) al igual que Alba, Bensusán y Vega (2021) se menciona que ciertamente, el promedio de edad de los repartidores es de 30 años y existe una moda de 25 años para el caso de México (Morales et al., p. 139). Bensusán y Florez (2020) estiman un promedio de edades entre los 18 y los 30 años. Sin embargo, mencionan que la problemática se extiende a rangos etarios cada vez

más amplios, ya que existen casos de personas mayores a los 50 años realizando estas actividades (Bensusán y Florez, 2020, p. 38). Estos datos coinciden con estudios de la OIT en países latinoamericanos, pues esta organización estima un promedio de entre los 28 y los 33.2 años en los repartidores de estas plataformas digitales que participaron en la encuesta del 2017 (OIT, 2019, pp. 34-35). En estos estudios se coincide en que existe a la vez que un detrimento de las condiciones laborales y una exposición a alta flexibilidad, también una precariedad implícita en todas las dimensiones de la vida de las personas (social, económica y política).

En otras palabras, estas actividades suelen ser principalmente de jóvenes, existiendo un rango de edad de entre los 18 y los 35 años (Jaramillo-Molina, 2020; Alba, Bensusán y Vega, 2021). En la presente investigación se tendrá como referentemente estos rangos de edad, sin embargo, no resultará ser un criterio de exclusión, ello ya que la población, aunque es predominantemente joven, es heterogénea y no se descarta que existan repartidores de un rango mayor de edad.

En cuanto al nivel educativo de los repartidores de plataformas, en México se demostró que un 22% de encuestados de este estudio contaba con educación básica, 20% con educación media superior, 38% con educación superior inconclusa (universidad trunca); 17% con educación superior terminada, y 2% con estudios de posgrado (Morales et al., 2020, p. 138). En esta misma línea, Morales et al. (2020) al igual que Jaramillo-Molina (2020) mencionan que existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres repartidores, siendo los hombres los que mayormente se dedican a esta actividad. Aunque ciertamente existe una predominancia de los varones, Morales et al. (2020), al igual que Hidalgo y Valencia (2019) y Alba, Bensusán y Vega (2021) demuestran el comienzo de una feminización de esta actividad. De esta forma es demostrado que las mujeres suelen insertarse de forma más tardía que los hombres en la actividad, teniendo mayores grados de estudio. Esto puede ser determinado debido a los problemas que encuentran las mujeres al entrar en el mercado laboral (Alba, Bensusán y Vega, 2021, pp. 13-14).[1] Los hombres, principalmente jóvenes, entran de forma mucho más temprana en la actividad debido a la fuerte presión sobre el mercado de trabajo existente tanto en el país en general como en la Ciudad de México, el cual sólo puede absorber una pequeña parte de

[1] En este estudio se demuestra una clara diferencia entre la cantidad de hombres y mujeres en la actividad de repartición por plataformas, ya que Alba, Bensusán y Vega, mediante un cuestionario aplicado en la Ciudad de México, encuentran que 8 de cada 10 repartidores son hombres (Alba, Bensusán y Vega, 2021, p. 11).

estos jóvenes a causa del escaso crecimiento de la economía (Alba, Bensusán y Vega, 2021, p. 14). De la misma manera, Jaramillo-Molina (2020) en su estudio sobre México[2] mediante la Encuesta de Condiciones Laborales de Repartidores de Apps (ENLABREP), realizada por el Instituto de Estudios sobre Desigualdad (INDESIG), que mientras que el 53% de los hombres repartidores comenzaron o concluyeron al menos estudios superiores, este indicador se eleva hasta 84% para el caso de las mujeres. Esto parece indicar que existe una diferencia sustancial en el desempleo y la situación del mercado laboral para ellas (Jaramillo-Molina, 2020, p. 139).

Aunque ciertamente no existe un reconocimiento por parte de las plataformas hacia los repartidores como trabajadores, es posible encontrar una identidad como trabajadores por parte de algunos repartidores. Pese a esto, resta decir que existen repartidores que incluso han llegado a identificarse como "esclavos" o "falsos autónomos", demostrando la forma en la que las aplicaciones tratan a los repartidores, ejerciendo una relación vertical y desigual de poder mediante mecanismos de control y despotismo (Morales et al., 2020, p. 89).

Del Bono (2019), mediante el control algorítmico de las plataformas digitales, sugiere ante esta afirmación que las empresas aprovechan las nuevas posibilidades tecnológicas para "enmascarar la subordinación, alegando que no supervisan ni controlan a quienes trabajan con la plataforma" (p. 88). Estas concepciones, sugieren los autores, son algunas de las nuevas dimensiones de la precariedad dentro de las nuevas ocupaciones de las plataformas digitales.

Con todo lo anterior, la argumentación de la precariedad en las economías de plataforma digitales se vuelve más nítida al hablar acerca de los socios de estas empresas, y es cada vez más evidente en los repartidores de plataformas digitales (Jaramillo-Molina, 2020). Características de esta población como un nulo acceso a la seguridad social, la falta de derechos laborales, la carencia de un salario mínimo estimado o un contrario laboral que establezca una relación laboral además del riesgo inminente, son sólo algunos indicadores de la precariedad en esta ocupación (Jaramillo-Molina, 2020, 137-139). Estas y otras características del trabajo de los repartidores de plataformas, nos dicen que en estas actividades existen riesgos importantes, tanto en la seguridad laboral como en la fisionomía de los sujetos, demostrando una dimensión de la preca-

[2] Las encuestas para la realización de este estudio fueron concentradas principalmente en la Ciudad de México, con 60% de respuestas, Puebla con un 9.4%, 9.2% en Jalisco, 3.4% en Estado de México, 3.1% en Nuevo León y el restante 15% en otras 18 entidades del país (Jaramillo-Molina, 2020, p. 138).

riedad que es sumamente relevante para este y otros estudios posteriores centrados en el riesgo como eje fundamental.

Delimitación del objeto de investigación

De acuerdo con Morales (2018), para el año 2018, Uber cerraba el año con cerca de 250,000 socios, tanto conductores como repartidores en todo México; resulta relevante este fenómeno ya que la empresa madre a la cual pertenece dicha empresa (Uber) ha tenido una expansión multimillonaria a lo largo del mundo en la última década (Curry, 2020), pues en el año 2018 cerró acciones con más de 1.5 mil millones de dólares. Cifra que para el año 2019 aumentó a 1.9 mil millones y para el año 2020 se duplicó con 4.8 mil millones de dólares.

Uber Eats, nacida de la anterior plataforma digital mencionada como Uber. La ciudad de Guadalajara, a partir de este momento, experimenta cambios en diversas aristas del mundo del trabajo. A la fecha de la presente investigación, existe una proliferación de los repartidores de plataformas digitales que realizan actividades para la plataforma de Uber Eats, siendo esta la plataforma más representativa a nivel local y nacional al hablar en cuanto a repartición de comida a domicilio.

Las discusiones académicas a lo largo de México y Latinoamérica sobre la problemática de los repartidores de plataformas han presentado un aumento considerable en los últimos años. Sin embargo, en un ámbito local, la ciudad de Guadalajara y su Zona Metropolitana cuentan únicamente con un estudio estadístico especializado del tema, el cual fue realizado por el Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IIEG) en el año 2021. Dicho estudio se comentará posteriormente a lo largo de este libro.

La problemática fundamental que surge en este contexto es la agudización en la flexibilidad y el detrimento de las condiciones y derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales. Estos son propuestos como sujetos para el actual planteamiento, atendiendo a diversas investigaciones latinoamericanas y de México sobre el asunto (Hidalgo y Valencia, 2019; Morales et al, 2020, Bensusán y Florez, 2020).

Preguntas, hipótesis y objetivos de investigación

De acuerdo con los apartados anteriores, entonces, concluimos que la presente investigación tiene como objetivo general identificar los efectos y la naturaleza de la economía de plataformas en las condiciones y relaciones laborales de los repartidores de Uber Eats en la Zona Metropolitana de Guadalajara. En este sentido, se busca comprender cómo este tipo de economía redefine

las dinámicas laborales a través de nuevas formas de vinculación, condiciones contractuales informales y cambios significativos en la experiencia cotidiana del trabajo, centrándose particularmente en el caso de los socios-repartidores que operan en dicha región.

La pregunta que orienta esta indagación es: ¿cuáles son los efectos que tiene la economía de plataformas en las condiciones, relaciones y significados del trabajo de los repartidores de Uber Eats en la Zona Metropolitana de Guadalajara? A partir de esta interrogante, se plantea como hipótesis que esta modalidad de trabajo genera una flexibilización permanente de la actividad, un deterioro progresivo en las condiciones laborales y un proceso generalizado de precarización. Estos efectos no solo impactan a nivel económico, sino que también transforman profundamente las representaciones y significados que los trabajadores otorgan a su labor.

Para dar respuesta a la pregunta de investigación y poner a prueba la hipótesis, se abordan diversos objetivos específicos tales como: a) analizar el tipo de economía que representa Uber Eats en el contexto local; b) esclarecer la naturaleza de la relación laboral entre la plataforma y sus socios-repartidores; c) detallar las condiciones laborales de estos últimos, y; d) examinar cómo conciben y viven la noción de flexibilidad laboral. Todo ello permite trazar un panorama crítico sobre los cambios estructurales que la economía de plataformas introduce en el mundo del trabajo contemporáneo.

CAPÍTULO II.

Abordajes teóricos hacia el estudio de los repartidores de plataformas digitales

Introducción

El principal objetivo del presente capítulo es realizar una discusión teórica a partir de conceptos importantes que serán utilizados en la investigación actual. Develar la naturaleza del trabajo de los repartidores de plataforma de Uber Eats no es sino una tarea compleja que requiere de un amplio debate de visiones acerca de la composición de dicho fenómeno. Por tal motivo, cada apartado trata de recopilar distintas discusiones que darán elementos que ayudarán a la comprensión del fenómeno de los repartidores de comida a domicilio vía plataformas digitales. Con esto se espera reunir puntos de vista que coadyuven a definir aspectos específicos sobre la manera en la que se realiza la actividad de los repartidores de la plataforma de Uber Eats en la Zona Metropolitana de Guadalajara.

Se parte de problematizar y definir algunos de los conceptos más destacados desde la sociología del trabajo, a partir de cambio macroeconómico y reestructuración productiva que conllevó serías consecuencias para la vida laboral de los trabajadores. Los conceptos de condiciones de trabajo, precariedad y flexibilidad son centrales en este sentido, por lo tanto, se continúa con un análisis centrado en esclarecer estos conceptos para llegar a un margen que nos aproxime tanto al objeto como a los sujetos de estudio.

En una segunda parte se discute acerca de los cambios sociales y laborales que han surgido en torno a los cambios tecnológicos a nivel global. Se retoman nuevamente conceptos de la sociología y la sociología del trabajo para comprender el nuevo fenómeno de las plataformas, ahora en una sociedad red. Posteriormente será posible discutir a raíz de estos cambios tecnológico-digitales que no sólo ha existido un cambio en las lógicas de la producción y realización del trabajo, sino que ahora existe una complejización de algunos fenómenos socio-laborales. Como ejemplo claro de este proceso, se encuentra la flexibiliza-

ción y la precariedad, las cuales han impactado en las relaciones, condiciones y significados del trabajo.

Con esto se trata de aclarar qué son, para qué sirven y cómo se conforman las distintas formas de organización dentro de las plataformas digitales para determinar cuál será el abordaje más ideal para nuestro objeto y sujetos de estudio. Para el fin anterior se acude a una distinción específica entre la economía colaborativa y la economía de plataformas, mismas que han tomado relevancia en los últimos años con la proliferación de los servicios en expansión de las plataformas digitales. Como parte de la discusión sobre las plataformas digitales, surge la necesidad de definir los conceptos de economías de plataforma y economías colaborativas en el marco del *crowdsourcing*, ello como una pieza central para comprender el fenómeno de lo que algunos autores (Ferrer, 2018; Bernis y Guinsburg, 2019) han llamado como plataformización digital de la economía mundial.

Por último, una tercera parte es dedicada a una revisión de las discusiones y posturas más relevantes acerca del significado del trabajo. Esta decisión es tomada ya que el análisis de las condiciones laborales de los repartidores de plataformas puede ser, a la vez que complejo a nivel subjetivo –por causa de la visión de los sujetos sobre sus actividades–, difuso, esto al presentar la dimensión subjetiva en cuanto a la calidad y forma de realizar la actividad de repartición de comida a domicilio. Se espera que esta discusión enmarque complejidades abordadas a lo largo del marco teórico y estén dirigidas a buscar significados subjetivos que los repartidores adjudican a su actividad. La finalidad de este apartado se centró en que fuese de utilidad para definir el marco metodológico. Al final del capítulo se presentan las principales conclusiones que engloban y engarzan tanto las discusiones sobre el cambio del trabajo en la sociedad, como las discusiones sobre las nuevas plataformas digitales.

Principales conceptos desde la sociología del trabajo

A partir de la década de 1980 en América Latina, comienza un amplio debate sobre las nuevas formas de trabajo y producción en el marco de la globalización, la reestructuración de los procesos productivos y la flexibilización del trabajo (Guadarrama, Hualde y López, 2012; De la Garza, 1993; 2002). Los procesos de cambio en los modelos de desarrollo se han centrado en combatir los efectos de la crisis de la deuda, adoptando un modelo de políticas de ajuste estructural, conocidas, más bien, como el paquete de políticas económicas de corte neoliberal, formuladas por las instituciones que forman el Consenso de Washington (Mora, 2005; Boyer, 2014; O'Connor, 2002).

A partir de entonces han surgido diversos conceptos que han tratado de dar explicación a dichos procesos y cambios dentro del mundo del trabajo. Las transformaciones, nuevos ciclos de vida y configuraciones sociales emergentes (De la Garza, 2012; 2020) son consecuencias cada vez más remarcadas de la inestabilidad económica de los individuos e inseguridad en el empleo (Guadarrama, Hualde y López, 2012, p. 213). A esto se le ha denominado con el concepto de precariedad, "(…) la cual, en casos extremos, se desplaza hacia los márgenes de la arena social y asume la forma de exclusión laboral" (Guadarrama, Hualde y López, 2012, p. 214).

La reestructuración productiva ha traído como resultado la adopción de nuevas estrategias de producción y reproducción del capital que buscaban incrementar los niveles de flexibilidad empresarial para hacerle frente a la volatilidad de los mercados y la celeridad de los cambios tecnológicos y así obtener mayor competitividad (Mora, 2005; De la Garza, 2011; 2012). Mora, en este sentido, señala que en Latinoamérica la fijación de salarios mínimos, provisión social, regulación de la duración de la jornada laboral y de los mecanismos de contratación y despido representaban rigideces, mismas que afectaban el desempeño eficiente de los mercados laborales al impedir los ajustes requeridos en la actividad productiva, erosionando, por consecuencia los niveles de competitividad que operan en los mercados internacionales (Mora, 2005, p. 28).

El concepto de precariedad, coinciden varios autores (Mora, 2005; Hualde y Serrano, 2005; Guadarrama, Hualde y López, 2012) ha girado en torno a su discusión empírica, más no ha sido expuesta de manera rigurosamente teórica (Mora, 2005). Esto abre nuevas posibilidades y caminos no sólo a su estudio y límites conceptuales concretos, sino también a su uso teórico ambiguo y confusión. Con estas preocupaciones teóricas crecientes, heredadas por la Sociología del Trabajo, crece también la preocupación acerca del futuro del trabajo y distintos conceptos que giraban en torno a ella; en este caso, en cuanto a las dimensiones y límites del concepto de trabajo (De la Garza, 2005). Estos intereses forman parte de la perspectiva de los investigadores sociales del mundo del trabajo, surgiendo también el tema de la innovación tecnológica como parte central de las nuevas reivindicaciones del trabajo y de sus distintos significados (De la Garza, 2005; 2016).

Este tópico ha ido tomando un lugar central al hablar acerca de los procesos de transformación desde la acumulación fordista (Bueno, 2018, pp. 302-303). Las relaciones y procesos productivos que están implícitos en el valor tanto material como inmaterial (intangible), comienzan a otorgar un mayor valor a los conocimientos como una estrategia para incrementar ganancias (Bueno, 2018, p. 302; De la Garza, 2007; 2011; De la Garza y Hernández, 2020). Lo

anterior es representado por una cada vez mayor importancia de los procesos regulatorios del conocimiento, ejemplo de ello son las patentes y derechos de autor, lo cual trata de sacar un provecho económico de la cooptación privada de las innovaciones (Bueno, 2018, p. 303).

Con este primer planteamiento, surgen pues dos conceptos primordiales que otorgan una base teórica fundamental, mismos que deben considerarse para un análisis pleno de un fenómeno contemporáneo tan complejo como lo es la economía de plataformas y los nuevos –y no tan nuevos– empleos que surgen con ellas: las condiciones de trabajo, y la consecuente precarización del mismo; surgido a causa de la cada vez más remarcada flexibilidad del empleo (Hualde y Serrano, 2005, p. 350; De la Garza, 2000a).

A continuación, en el Esquema 1, se presentan algunas definiciones realizadas por principales autores representantes algunas de las discusiones teóricas más relevantes en torno a la sociología del trabajo en Latinoamérica. En este esquema se tratan de rescatar las nociones más específicas acerca de distintos conceptos relevantes que darán luz a planteamientos que se realizan en otros capítulos siguientes sobre lo acontecido en los empleos dentro de la economía de plataformas.

Esquema 1.
Conceptos teóricos y definiciones principales

Conceptos	Autores	Definiciones
Condiciones de trabajo	Leite (2009) Neffa (2001, 2015)	• Reconfiguración y reestructuración de los métodos productivos y reproductivos del trabajo asalariado. • Riesgos reales del medio de trabajo y construcción de factores sociotécnicos del proceso productivo.
Relación (relaciones) de Trabajo	Organización Internacional del Trabajo (2006)	• Nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe entre una persona que proporciona su trabajo o presta sus servicios bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración.
Significados del Trabajo	Borges, Tamayo < y Alves-Filho (2005)	• El componente del significado del trabajo está en permanente estado de construcción; existen nexos, contradicciones que se asocian a las vivencias de los trabajadores.
Flexibilidad laboral	Enrique de la Garza (2000a, 2000b)	• Flexibilidad interna (condiciones dentro de la organización laboral) y externa (condiciones del mercado laboral).

Continuación Esquema 1.

Conceptos	Autores	Definiciones
Precariedad laboral	Mora (2005)	• Situaciones empíricas; condiciones laborales en deterioro; sin acceso a seguridad social; relaciones laborales sin provisión de derechos o relación contractual.
	Hualde y Serrano (2005)	• Definen los indicadores para definir si un trabajo es precario o no, tal como la pertenencia al mercado de trabajo; formas de contrato de trabajo; prestaciones de ley; horas trabajadas; ingresos.
	Lindón (2003)	• Observar la precariedad subjetiva desde quien trabaja.
	Guadarrama, Hualde y López (2014)	• Se diferencia entre un eje heterogéneo (precariedad por ocupación, región o género); un eje diacrónico (no se determina la precariedad sino como un carácter histórico-biográfico y un eje subjetivo (precariedad desde quien la vive y significados atribuidos por el sujeto).
Trabajo no clásico	Enrique de la Garza (2011)	• Reconfiguración y ampliación del trabajo clásico hacia la diversificación de los valores del trabajo (materiales e inmateriales).

Fuente: Elaboración propia.

Con estas principales bases conceptuales es necesario realizar un abordaje explícito sobre las dimensiones de cada uno de ellos. Los anteriores conceptos forman parte de una operacionalización correspondiente al trabajo desde una perspectiva abierta y cambiante. De esta forma se parte desde la objetividad dentro de la sociología del trabajo hacia la subjetividad de los actores del mundo del trabajo, de sus condiciones y cambios en las lógicas externas del propio trabajo. Sólo de esta forma es posible abordar algunas de las reconfiguraciones vistas en el mercado de trabajo, en el mundo laboral y los efectos que ha traído a los trabajadores.

Flexibilidad laboral

Es necesario, antes de proceder con cualquier otro asunto, aclarar el concepto de flexibilidad en sí. De la Garza (2000a), como uno de los principales exponentes del concepto flexibilidad en América Latina, menciona que la flexibilidad se ha vuelto una palabra clave en los discursos acerca del cambio en las relaciones laborales e industriales en América Latina en los nuevos tiempos (De la Garza, 2000a, p.32). Con esto, menciona el autor, se abren nuevas discusiones surgidas desde el cambio y reestructuración productiva de los diversos sectores industriales. Con el fin de dar una introducción genérica del concepto de flexibilidad, este se refiere a aquellas condiciones tanto cuantitativas (flexibilización del mercado de trabajo) como cualitativas (flexibilización de la fuerza

de trabajo) de la forma en la que se realiza el trabajo en un lugar (o no) determinado (De la Garza, 2000a, pp. 34; De la Garza y Hernández 2000, p. 761; De la Garza, 2000b, pp. 150-158). De la Garza se encarga de hacer distinciones más específicas acerca de este fenómeno, las cuales se muestran a continuación.

Por una parte, desde la perspectiva neoclásica, la discusión sobre la flexibilidad y sus componentes surge a raíz del advenimiento de las políticas macroeconómicas neoliberales, con sus distintos componentes de desregulación de los mercados –incluido el laboral entre ellos–, privatizaciones y ajustes macroeconómicos para controlar la inflación y lograr equilibrios acordantes a las fluctuaciones de los mercados internacionales (De la Garza, 2000b). Por otra parte, surgen también nuevas doctrinas gerenciales (*management*) con orígenes en Japón que se habían occidentalizado (flexibilidad toyotista) y buscaban elevar la productividad y calidad a niveles microeconómicos (De la Garza, 2000b). Con esto se abren nuevas discusiones con base en que, con la apertura de las economías globales, las presiones de las empresas para su subsistencia y crecimiento era mayor que anteriormente; surgiendo posturas y concepciones diversas al respecto de lo que es importante de flexibilizar; si el mercado de trabajo o la fuerza de trabajo (De la Garza, 2000a). Por estos motivos, se realizará la siguiente diferenciación con base a este concepto ambivalente.

a. Flexibilidad externa

Por un lado, encuentra la flexibilidad del mercado de trabajo, el cual es el punto de encuentro entre personas que quieren vender su fuerza de trabajo u otras que quieren o pueden comprarla. De la Garza (2000a) con esto sugiere que la finalidad e importancia de la flexibilización del trabajo es la eliminación de los obstáculos para el encuentro de las partes oferentes y las demandantes de la fuerza de trabajo para hacer de estas transacciones se realicen con la más plena libertad individual (De la Garza, 2000b). La flexibilización del mercado laboral, por ende, implicaría la eliminación de rigideces para emplear, emplearse y, en todo caso, en eliminar la rigidez para la fijación de los salarios (De la Garza, 2000a). Esta flexibilización asume ciertos riesgos al hablar sobre la protección de los trabajadores.

En síntesis, explica el autor, la flexibilización del mercado de trabajo equivale a la flexibilización de las leyes laborales, de los contratos colectivos, políticas gubernamentales y a la reducción del poder de los sindicatos (De la Garza, 2000b).

b. Flexibilidad interna

Por una parte, las rigideces de las cuales se hablan son aquellas regulaciones del Estado que en algún punto del periodo del Estado Benefactor mantenían un estrecho control sobre la relación entre capital y trabajo, estas son representadas por las leyes laborales, la contratación colectiva, la sindicalización y seguridad social, además de la justicia laboral (De la Garza, 2000b). La flexibilidad de la fuerza de trabajo se refiere a las actividades, requerimientos y competencias internas que intervienen en la realización del trabajo y movilidad interna y polivalencia (tareas múltiples inespecíficas) de los empleados (De la Garza, 2000a).

La flexibilidad interna es principalmente definida desde la movilidad interna (Toharia, 1983), ya que esta determina los niveles de polivalencia del trabajador en su entorno de trabajo, es decir, de las múltiples tareas asignadas y del cambio inminente que estas configuraciones puedan tener en el trabajo (Coriat, 1992). Anteriormente esta última flexibilidad era referida como flexibilidad funcional (Pérez, 2002), es decir, se basaba en el uso flexible de la fuerza de trabajo dentro de los procesos productivos (alta movilidad interna de puestos de trabajo, adscripción, cambios de turnos y horarios (De la Garza, 1993). Otra categoría que no está demás traer a colación en referencia a la flexibilidad interna es la flexibilidad salarial, la cual determinaba la adecuación del salario en función de la productividad del trabajador. Con el paso del tiempo, la redefinición de la flexibilidad en cuanto a la reestructuración productiva y al mercado internacional, ha dado como resultado que estas categorías de flexibilidad hayan mezclado elementos de cada una de forma homogénea en partes casi indiferenciadas (Pérez, 2002; De la Garza, 1993; 2000a).

Síntesis tipológica de la flexibilidad laboral interna y externa

La flexibilidad externa al igual que la flexibilidad interna, son dos principales categorías que existen al respecto de la flexibilidad y el cambio organizacional de la industria. Otros autores como Ibarra y González (2010) retoman este concepto a partir de las reflexiones de De la Garza para crear una tipología de la flexibilidad laboral. Esta se basa exclusivamente en describir a estos como dos tipos en concreto de flexibilidad: la flexibilidad interna y la externa, exponiendo parte de las observables y formas más comunes de cada una de ellas.

Cuadro 1.
Tipología de la flexibilidad laboral

Flexibilidad externa, numérica o cuantitativa	Flexibilidad interna, funcional o cualitativa
Subcontratación	Polivalencia
Empresas de trabajo temporal	Rotación de personal
Contratos de formación y aprendizaje	Horas extras
Empleo temporal	Modificación de la jornada laboral
Movilidad geográfica	Trabajo a tiempo parcial por teletrabajo

Fuente: Ibarra y González (2010, p. 40).

Este concepto resulta ser uno de los más importantes en la investigación actual, siendo uno de los elementos relevantes en la actividad de los repartidores de plataformas digitales. De tal modo, la flexibilidad externa, demarcada en cuanto a los mercados de trabajo, sitúa a los sujetos en un contexto amplio frente al mundo del trabajo, mientras que la flexibilidad interna sitúa a los sujetos en un contexto cambiante desde la esfera individual de la configuración productiva. En este sentido es posible tener en cuenta dos dimensiones específicas para nuestra investigación: a) la esfera objetiva, determinada por el contexto de la economía política del mercado, y; b) la esfera subjetiva, determinada por la capacidad sociotécnica de los individuos.

Precariedad laboral

Por otro lado, en cuanto al concepto de precariedad laboral, es necesario tener cierta precaución con él, ello ya que puede llegar a ser altamente complejo, multidimensional, ambiguo e incluso polisémico (Hualde, 2017, p. 53). En este caso, por el concepto de precariedad debe entenderse en tanto a los detrimentos del derecho del trabajador dentro del entorno laboral, así como a las deficiencias surgidas en el proceso de trabajo (Leite, 2009). La informalización que ha llegado con el nuevo sistema productivo ha modificado las propias condiciones laborales, y como a se ha dicho anteriormente, han surgido nuevas adecuaciones a los sistemas productivos en masa que se preocupan más en la eficiencia de la producción. Leite ante esto señala que "la nueva informalidad (…) [es] parte orgánica de la producción capitalista, presentándose como constitutiva del nuevo engranaje productivo" (Leite, 2009, p. 12).

Es importante tener en cuenta una distinción importante en cuanto a la precariedad y la precarización. El concepto de precarización ha sido acuñado esencialmente por la sociología del trabajo para referirse a los constantes y cada

vez más rigurosos detrimentos de los derechos laborales, así como al deterioro de las condiciones del trabajo (Leite, 2009). Este fenómeno ha sido tomado por otros autores como Castel (2000) para hablar de una institucionalización de la precariedad, y marcar este como una característica de un fenómeno duradero prevalente en muchas sociedades contemporáneas (Guadarrama y López, 2014, p. 183). Es necesario en este punto dar un pequeño recuento sobre las discusiones teóricas más destacadas acerca de las múltiples dimensiones y miradas del concepto.

Por una parte, es posible encontrar la mirada clásica de Rodgers y Rodgers (1989), quienes trata de destacar diferentes dimensiones a considerar acerca de la precarización, tales como: a) el grado de inestabilidad; b) el grado de control de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo, salarios, ritmo de trabajo; c) la protección del trabajo mediante la legislación o a partir de contratos colectivos, y; d) el rendimiento asociado al trabajo. Esta visión por sí misma, al ser una de las definiciones más genéricas y clásicas, indistingue aspectos tanto estructurales como subjetivos (Maza, 2008; 2009).

Por otro lado, pero en esta misma línea, Lindón (2003) ofrece una panorámica más bien subjetiva e intersubjetiva de la precariedad. La autora se refiere a esta visión como "precariedad subjetiva" y se centra especialmente en la precariedad desde el punto de vista de quien trabaja. Esta panorámica atraviesa los discursos, dinámicas y trayectorias laborales y de vida de las personas. En este sentido es posible abrir el concepto de la precariedad y solventar nichos acerca de la flexibilidad y pauperización desde quien la padece, dando una perspectiva empírica de los contextos en los que es pertinente hablar (o no) acerca de la precariedad. Lindón, propone pues, la observación de una precariedad subjetiva, es decir, desde la mirada de quien la trabaja, en la experiencia de vivir y ser precario (Hernández y Morales, 2017).

Aunque es cierto que las oportunidades de empleo que las empresas digitales ofrecen y que las plataformas han aumentado las posibilidades de inserción laboral para trabajadores con o sin cualificación, también es cierto que el conjunto de todos estos factores crea nuevas preocupaciones en cuanto al futuro del mundo trabajo, de los trabajadores, así como de los riesgos que pueden generarse para los mismos (De la Fuente, 2019, p. 133). Esto último puede observarse tanto en relación con la calidad del empleo como con una serie de factores; tales como la seguridad socioeconómica (salarios dignos y estabilidad), las condiciones de trabajo (calidad intrínseca del trabajo), oportunidades de mejora (cualificación y formación de los trabajadores y el respeto de la conciliación de la vida laboral y personal (De la Fuente, 2019, p. 134).

Categoría analítica del Trabajo No Clásico

Ante un concepto restringido de trabajo, De la Garza (2011) trata de proponer una nueva perspectiva teórica que sobresalga de lo anteriormente conocido como trabajo típico desde la visión neoclásica, concepto que había sido más bien utilizado mayormente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El concepto restringido de trabajo, o trabajo clásico se refiere a la producción de productos físicos materiales que implican una definición del tiempo (jornada de trabajo) y espacio (las paredes de la fábrica) en los cuales se producía el tiempo y el espacio de la reproducción de la fuerza de trabajo. Se trata pues eminentemente de trabajo maquinizado y asalariado al contrario de la concepción de trabajo marxista, la cual no queda restringido al asalariado, y se reconoce por trabajo a toda aquella producción sea material o inmaterial (relación entre dos partes: capital y trabajo).

En este sentido, se alude a la idea de que el concepto de trabajo queda expuesto a una gama amplia y cambiante; no sólo con la concepción neoclásica del trabajo típico o también dicho como trabajo decente. Este concepto muestra limitaciones a actividades y labores que sobresalen de las características del trabajo clásico o asalariado, entre ellos se encuentran los trabajadores por cuenta propia, los autoempleados no remunerados, o simplemente porque esta no abarcaba la producción de bienes y valores intangibles.

Este concepto surge a partir del concepto de trabajo marxista y de la necesidad de incluir ocupaciones no asalariadas que, aunque no eran precisamente nuevas o emergentes, no se incluían generalmente en análisis sobre ocupaciones clásicamente entendidas desde la perspectiva neoclásica del trabajo típico o clásico, como se ha explicado anteriormente. En el concepto de trabajo no clásico es posible encontrar todas las categorías que diversifican los valores (inmateriales y materiales) clásicamente entendidos, y que se desglosan hacia otras fronteras como lo son el trabajo cognitivo, estético, emocional, y todo aquel trabajo que produjese valores, bienes y servicios intangibles.

Como se ha visto anteriormente, el concepto de trabajo no clásico trata de ir más allá de las limitaciones de la espacialidad del trabajo y de la objetividad del trabajador; mostrando a éste como un ente subjetivo, con la capacidad de tomar decisiones tanto dentro como fuera de su espacio de trabajo. Este concepto ampliado de trabajo conlleva también nuevas reconfiguraciones en cuanto a sus anteriores definiciones dentro del trabajo a-típico que aún mantenía una línea específicamente comparativa a la remuneración y al trabajo típico, y en el cual existían otras dimensiones que invisibilizaban ocupaciones tales como el trabajo doméstico no remunerado o el trabajo del arte callejero, como ejemplos notables.

Condiciones de trabajo

En cuanto a las condiciones del trabajo, Leite (2009) realiza una revisión acerca del desarrollo de lo entendido por condiciones del trabajo, ello desde el marco del trabajo atípico y las reconfiguraciones del mundo del trabajo ante la flexibilización, constante precarización e informalización del proceso de trabajo. Contextualmente es necesario atender que los mercados de trabajo de hoy día han cambiado y se han modificado a las nuevas formas de producción globales. El concepto de trabajo típico (De la Garza, 2011a) o clásico[3] (De la Garza, 2011b), ha quedado superado ya entre múltiples nuevas formas de empleo (Leite, 2009).

Neffa (2015) se refiere a las condiciones de trabajo como los factores sociotécnicos y organizacionales relacionados con la relación salarial y la forma en que está organizada la empresa, misma que determina la producción y en la cual surge la relación salarial; dicha como "el conjunto de condiciones jurídicas e institucionales que regulan el uso de la fuerza de trabajo (el empleo) y la reproducción de la fuerza de trabajo de lo cual deriva el modo de existencia de los trabajadores" (p. 10). Con esto se evoca a la idea propia de la seguridad del trabajo, a la salud y vida de los trabajadores.

Por otro lado, el autor menciona que estas condiciones y medio de trabajo varían considerablemente según sea el sector o la rama de actividad económica de la cual se trate (Neffa, 2001). Por lo tanto, las dimensiones acerca de las condiciones de trabajo no surgen de forma aislada por la simple evolución mecánica y natural sobre los conocimientos del "hombre en situación de trabajo", sino que estas condiciones de trabajo han resultado de diversos factores en un momento histórico determinado. Esta transición ha sido llamada por la OIT como "humanización del trabajo" (Neffa, 2001).

El cambio en las lógicas industriales a causa de las constantes crisis económicas, ha dado como resultado la reducción constante de los derechos y prestaciones laborales. Lo anterior ha ocasionado una actual predominancia de la informalidad en el empleo (De la Garza, 2011b). Neffa (2010), por su parte, refiere que la informalidad es ahora una de las representaciones más comunes del mercado de trabajo, ya que se han dejado de lado las antiguas relaciones laborales que dotaban de seguridad laboral y sentido de identidad a los trabajadores, y se han sustituido por relaciones impersonales o, en todo caso, tercerizadas mediante agencias y empresas subcontratistas.

---

[3] Se entiende por trabajo clásico como aquella actividad asalariada con una duración definida por el contrato y que mantiene una relación con un empleador.

Esto habla ya de un importante cambio en las estructuras del mercado de trabajo, pero también de la forma en las que el trabajo se realiza. Las economías de plataforma, en todo caso, muestran un referente directo a la evolución de las dimensiones y complejidades del mundo del trabajo y de sus actores. En las economías de plataforma podemos encontrar una extensa complejización sobre estas nuevas relaciones. Como ya hemos visto, existe ahora una forma de intermediación remota que culmina con aquellas relaciones tejidas personalmente, adoptando esquemas digitales que realizan una función de intermediación, en este caso, una aplicación digital.[4]

Gran parte de los estudios de la OIT (2019) acerca del futuro del trabajo han estado guiados a defender el concepto de "trabajo decente",[5] concepto del cual, a momento, deberemos tomar cierta distancia teórica debido a los límites teóricos que conlleva; sin embargo, es necesario considerarlo en el marco de nuestra discusión actual, esto dado al cambio abrupto que ha existido desde los conceptos de trabajo clásico o típico, hacia el ahora referido como trabajo no clásico[6] o atípico (De la Garza, 2011b). El concepto de trabajo no clásico

---

[4] A partir de este punto, se deberá referir como aplicación digital a todo aquel programa informático diseñado como una herramienta para realizar operaciones o funciones específicas. Estas generalmente son diseñadas para facilitar ciertas tareas complejas y hacer más sencilla la experiencia informática de las personas. Las aplicaciones son programas que cumplen una función puntual, y son totalmente distintas a los sistemas operativos o al lenguaje de programación. Las aplicaciones son pensadas para que sean de uso común. Con esto existen ciertas empresas dedicadas a crear aplicaciones y distribuirlas de distintas formas, una de las más comunes es la utilización de repositorios y tiendas de fácil acceso desde cualquier dispositivo electrónico (GCFGlobal, 2020).

[5] La OIT (2019) se refiere con el concepto de "trabajo decente" (empleo formal) a aquellas ocupaciones asalariadas o remuneradas que mantengan un "status" y oportunidades laborales definidas y estables; esto conlleva la libertad sindical, además de un ingreso básico que garantice la satisfacción todas las necesidades básicas del individuo.

[6] Enrique De la Garza (2011a) se ha de referir al trabajo No Clásico como aquella actividad que sobresale de las lógicas de las actividades asalariadas, es decir, desregularizadas en cuanto a concepción clásica del trabajo remunerado. Esta concepción propone la inclusión del trabajador por cuenta propia (el autoempleado), el trabajador no remunerado, a las amas de casa, etc. Este concepto ofrece una ampliación aún más profunda del concepto del trabajo, dotando esta discusión de un sentido heurístico más rico que incluso disuelve de tensión a las actividades dentro del sector formal e informal. Esta categoría del trabajo ahora no sólo se deslinda de la semántica anterior del trabajo típico

surge –como ya hemos podido introducir anteriormente– en una realidad en la que existe una gran flexibilidad y una constante pauperización de las condiciones tanto internas (en cuanto a las condiciones sociotécnicas del trabajo) como externas del trabajo (en las fluctuaciones del mercado de trabajo) (De la Garza, 2011a). A este constante resquebrajamiento de los derechos de los trabajadores se le ha denominado como precarización de las condiciones laborales.[7]

Las nuevas condiciones del trabajo datan ya de un resquebrajamiento de estas normativas laborales o, mejor dicho, de una desregulación de los mercados de trabajo; fenómeno que vino de la mano de las nuevas políticas económicas de principios de la década de 1980. Aquello que anteriormente fue llamado como trabajo típico, comienza una nueva etapa de ahondamiento de las deficiencias y de una expansión de la informalidad, de la flexibilidad y del abandono del modelo predominante de trabajo (Maza, 2008).

Leite (2009) por su parte, trata de observar la re-significación del trabajo desde su concepción clásicamente entendida. Esta re-significación es representada por el conjunto de cambios sobre las formas de producción que caracteriza a las nuevas formas de empleo. Así mismo, propone observar estos cambios como multidimensionales, basados en factores económicos, políticos y sociales, atendiendo a los procesos de globalización y restructuración productiva a partir de la crisis del modelo de acumulación del sistema económico anterior (Leite, 2009, p. 9).

La cuestión que la autora trata de develar es la importancia de reobservar las formas de trabajo atípico como consecuentes cambios en el mundo del trabajo. Por ello, dice la autora, el término de trabajo atípico[8] comienza a tener limi-

---

o atípico, sino que se absuelven como categorías conceptuales que surgen de la necesidad de re-observar las lógicas de la acumulación capitalista material e inmaterial.

[7] Según refiere Neffa (2010), la paulatina reorientación del trabajo "verdadero" hacia la flexibilización, así como la caída de los derechos de los trabajadores ha ocasionado una ruptura de lo que anteriormente era conocido como "Derecho laboral". Hoy por hoy existe una lucha por la regulación del mercado de trabajo, sin embargo, éste se encuentra desregulado; pues aquel trabajo industrial próximo a la concepción fordista, que era reconocido por su carácter asalariado, poco a poco se ha transformado en no asalariado, informal, atípico y precario por la falta de seguridad y estabilidad.

[8] La OIT (2017), al igual que otros autores (Pacheco, De la Garza y Reygadas, 2011; Leite, 2009) también se refiere a este concepto genérico para designar diversas modalidades de empleo que difieren del empleo estándar o clásico. Consta del empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de

taciones, pierde sentido y comienza a mostrar ambigüedad; ello puesto a que todas las nuevas ocupaciones dichas como atípicas comienzan a ser cada vez más comunes y por ende marcan una nueva percepción sobre la normalidad laboral. Estas nuevas y cambiantes ocupaciones "ya no se encuentran restringidas a grupos determinados del mercado de trabajo, sino que se difunden por amplios sectores de actividades, afectando nuevas categorías de trabajadores" (Leite, 2009, p. 10).

Relaciones de trabajo

Tal como lo marca la OIT (2006), la relación de trabajo se establece de forma simplificada como un nexo jurídico entre la persona empleadora y la que presta un servicio a cambio de una remuneración (salario). En otras palabras, se establece una relación dialéctica entre el capital-trabajo. En recientes fechas, el tema de la relación laboral ha sido cada vez más ligado a distintos fenómenos y problemáticas relacionadas con los trabajadores dependientes que carecen de protecciones por distintos actores, entre ellos los siguientes: a) el ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida; b) la formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso; c) la relación de trabajo está disfrazada; d) la relación es objetivamente ambigua, dando lugar a dudas sobre la existencia real de una relación de trabajo; e) la relación de trabajo existe claramente pero no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos; f) la observancia o falta de aplicación (OIT, 2021).

Con lo anterior existe ya una conceptualización de fenómenos contemporáneos que han transformado lo que clásicamente era entendido como relación de trabajo. Surgen pues distintas nuevas formas de contratación, a partir de las reestructuraciones productivas en el mundo. Las relaciones de trabajo ambiguas, disfrazadas y triangulares son parte de las nuevas relaciones que, aunque han existido históricamente en las sociedades humanas, hoy muestran variantes importantes a considerar en los nuevos estudios académicos y los correspondientes a la sociología del trabajo.[9]

Tratando de atender ante estas necesidades en el mundo del trabajo, Enrique de la Garza (2011c) parte del concepto ampliado del trabajo para referirse a las formas de trabajo en expansión. Lo que anteriormente se refería a relación

---

trabajo multipartita; el empleo encubierto u el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.

[9] Esto podrá verse con mayor detenimiento en el subapartado de Trabajo clásico y no clásico.

laboral (clásicamente conocida) se atribuía sobre todo a la producción físico-material de las manufacturas y los entornos fabriles, ello desde la perspectiva de un concepto moderno de trabajo en un espacio físico en una jornada temporal diferenciada del tiempo del ocio (De la Garza, 2011c, p. 54). El sujeto laboral, ahora, mantiene nuevas relaciones con su empleo y su empleador, es decir, él puede llegar a ser su propio empleador.

El autoempleo, el trabajo a domicilio, el ambulantaje, el trabajo en plataformas digitales y de creación de contenidos son algunos de los nuevos campos de trabajo abiertos y en expansión que requieren una mirada igualmente abierta para su estudio. Las relaciones de trabajo, pues, han estado en transformación desde finales del siglo pasado. Fenómenos como la externalización de la fuerza de trabajo han reconfigurado las relaciones laborales tradicionalmente reconocidas y ocasionan ambigüedades no sólo en la forma de entenderlas, sino en sus aristas jurídicas de comprensión. Ya desde la perspectiva de Braverman (1974) es posible encontrar pistas para una reflexión sobre el control del trabajo que hablan de una antesala del cambio en éste en las sociedades actuales. Las relaciones de poder y ejercicio de la dominación desde el sentido weberiano coadyuban a comprender las imposiciones dentro del trabajo mediante la legitimidad de la parte que ejerce la dominación y del reconocimiento por parte de los dominados sobre la capacidad intelectual y moral de la gerencia para dirigirles (De la Garza, 2011c, p. 58).

Las relaciones laborales han cambiado, se han modificado y transformado, pero con ellas también las formas de control sobre el trabajo. De la Garza (2011c) ante esto menciona que en este punto podrían ser de utilidad las tipologías del debate acerca del proceso de trabajo; el control técnico, el administrativo y el autocontrol. Sin embargo, menciona también que no debe dejarse de lado la capacidad de agencia, interacción simbólica, de negociación e intercambio de los sujetos en juego, lo cual implica la entrada en juego de reglas formales e informales (De la Garza, 2011c, p. 59). Es decir, pese al ejercicio del poder y la dominación en el proceso de trabajo –o en los lineamientos burocráticos impuestos legal o moralmente–, siempre existirán constelaciones que parten del propio concepto de control, tales como el patrimonialismo, la burocracia, la dictadura o la oligarquía. Esto último, menciona De la Garza (2011c), siempre y cuando se haya determinado en específico el tipo de relación observada, llámese de explotación, autoempleo, familiar, de subcontratación o cualquier otra relación que involucre dos o más partes de una relación institucionalizada o estructural.

Significado del trabajo

Al hablar del o los significados del trabajo, nos enfrentamos a una compleja semántica de conceptualizaciones y discusiones sobre qué nombrar o no como trabajo. Para empezar, nos encontramos con la postura de que nuestra sociedad es una sociedad "construida sobre el trabajo", tal como Habermas lo dijo (Méda, 2007). Sin embargo, el concepto de trabajo guarda muchas significaciones que se han interiorizado en la modernidad, adoptando distintos significados que encubren una buena parte del significado primigenio del trabajo (Méda, 2007). Esta tarea implica deshacernos de la idea moderna sobre lo que es el trabajo y la forma en la que éste se ha transformado a lo largo de la historia (Méda, 2007), todo ello debido a que:

> (…) raras veces en los relatos de los empleados aparece un sentido único del trabajo, sino que es más frecuente encontrar una mezcla de valoraciones que reflejan la complejidad del tema y sus variaciones a lo largo del tiempo (Hualde, Jurado y Tolentino, 2014, p. 335).

Con lo anterior se habla acerca de la compleja línea que existe entre lo entendido clásicamente como trabajo y lo que se construye sobre él. Es posible acercarse a una idea, aunque aún endeble, más precisa sobre la forma en la que el significado del trabajo ha cambiado, y con ello, observar también las formas y percepciones alrededor de él. Tal como Hualde, Jurado y Tolentino marcan, cada vez nos enfrentamos a una complejización del significado del trabajo, ello ya no hablando exclusivamente sobre su conceptualización teórica, sino sobre sus variables subjetivas que los sujetos internalizan en el proceso del trabajo.

Significado del concepto de trabajo y significado del trabajo para el trabajador

Médor (2016) explica la interpretación de la palabra trabajo. El autor muestra que la raíz latina del vocablo de "trabajo" proviene del verbo en latín *tripaliere,* derivado de *tripalium* que, aunque puede traducirse al castellano como trabajo, tortura o tormento, originalmente proviene del infinitivo *tripaliare.*[10] Con el significado de tortura y tormento se hace referencia directa a un objeto de tres estacas cruzadas utilizado antiguamente para torturar reos (Machado, 2007 citado por Médor, 2016, p. 204).

La anterior conceptualización no es gratuita ni única, pues es bien referido que: "en la Antigüedad y la Edad Media hubo socialmente un desprecio por

[10] Instrumento destinado a trabar a los animales para encerrarlos o curarlos (Marzano 2011, citado por Médor, 2016).

el trabajo, adjudicado a clases bajas o visto como castigo y penitencia" (De la Garza, 2001, citado en Médor, 2016, p. 204). En este mismo sentido, en la Edad Media, quienes solían trabajar, eran generalmente seres esclavizados, bajos y despreciables (Médor, 2016). El concepto que hoy pervive, es la concepción de que el trabajo es una obligación o imposición acompañada de un penoso esfuerzo (Médor, 2016).

Este primer adentramiento sobre el concepto de trabajo sirve como guía primaria para realizar diferenciaciones específicas acerca de dos aspectos distintos entre sí. Dado a lo anterior, es posible decir que existe una ligera distinción entre lo que significa el concepto de trabajo, y lo que significa propiamente el trabajo para quien lo realiza. Médor (2016), aunque no la enuncia, encuentra esta distinción radicada en dos formas de ocupación; por un lado, se encuentra *la sumisión al trabajo por una finalidad económica,* y por otro, que existe *una escisión (importancia material o inmaterial) en la vida de quien la lleva a cabo.* Una puede distinguirse de la otra por dos aspectos fundamentales: a) en la primera, la actividad laboral se encuentra a órdenes de un tercero a cambio de una retribución; b) la segunda se guía con una finalidad placentera y de sentido existencial, (Bologna, 2006; Marzano, 2011 citados por Médor, 2016), esta última suele colgarse, más bien, del registro de la vocación (Buscatto, 2004, p. 51 citado por Médor, 2016).

En lo que cabe de la segunda distinción que realiza Médor, es posible encontrar conexión indirecta con uno de los análisis más influyentes sobre la valoración y significado del trabajo para los sujetos expuesto en la obra de Arendt (1993) con la distinción entre *work* (trabajo) y *labor.* El concepto de trabajo (*work*), Arendt lo asocia a la obra del *homo faber* el cual tiene un dominio sobre la producción de objetos. Por el contrario, *labor* se asocia más bien al *homo laborans*, el cual está sujeto a la necesidad del trabajo y no deja una obra perdurable, sino que su acción se consume en el acto mismo del trabajo, convirtiéndose éste en un fin mismo.

En otras palabras, *work* o trabajo, en este sentido, queda más ligado a las actividades que construyen o no objetos y para los cuales se utilizan saberes individuales o creativos (Hualde, Jurado y Tolentino, 2014). Por labor, se debería entender a toda aquella actividad que no tiene una trascendencia material (valor tangible) o inmaterial (valor intangible). En esta diferencia, podría encontrarse un artesano frente a un obrero industrial (Hualde, Jurado y Tolentino, 2014):

> El tipo de actividad y el dominio de las tareas en el trabajo se relacionan a su vez con el significado del mismo. En líneas generales, aquellos que no desarrollan un trabajo creativo viven el trabajo en un sentido funcionalista, como

una manera de sobrevivir; quienes desarrollan sus habilidades personales y su sentido creativo mantienen un compromiso que va más allá de los beneficios materiales que proporcionaría el trabajo (Hualde, Jurado y Tolentino, 2014, pp. 334-335).

Queda claro que el significado del trabajo es atribuido a lo que se refiere como actividad creativa, es decir, a aquella acción que da sentido al mundo de la persona y que lo crea al mismo tiempo. La sobrevivencia funcionalista que marca Hualde, Jurado y Tolentino, se ha de referir a aquella que Marx (1975) nombraba como trabajo enajenado, en el que el obrero es transformado en una mercancía, en algo extraño que se desvaloriza a sí en cuanto a la valoración de su trabajo (plusvalor) perdido en el objeto. En este caso, es necesario decir que el trabajo ha cambiado, se ha transformado y aquella materialidad que mencionaba Marx; hoy en cambio, como hemos visto, esta idea se torna marginal en la utilidad y el servicio, es decir, se crean valores inmateriales que hablan de nuevas lógicas de la desvalorización o en su defecto, de la inorgánica relación que existe entre el capital y el trabajo, misma que se objetiva en un medio de vida o de subsistencia. El trabajo en este caso deja de ser una actividad recreativa y creadora del valor, y se mide en cuanto a la funcionalidad, utilidad y ganancia.

Con la anterior diferenciación, se hace pertinente relacionar dicha discusión con el cambio que ha existido en el mundo del trabajo y el cual ha reconfigurado el trabajo tal y como solíamos conocerlo. Fuchs (2012), entiende que, dentro de la categoría de capitalismo informacional –entendido como el capitalismo de los datos e información–, que en la mayoría de los conceptos que se han creado, han tratado de explicar la sociedad contemporánea desde perspectivas generalmente discontinuas, es decir, los conceptos que se han utilizado en mayor medida, han sido el de sociedad del conocimiento, sociedad posindustrial (Touraine, 1971), posmoderna (Lyotard, 1984), de la información (Deutsch, 1983), del conocimiento (Fitz, 1962), de redes (Castells, 2000) entre otros, pero estos han dejado de lado algunas variables entre unos y otros conceptos. Ello ha dado como resultado una confusión importante acerca de cómo llamar a los nuevos procesos y transformaciones de los capitalismos de cada época.

Fuchs concluye acerca de esta variedad de conceptos, que estos crean –generalmente– la impresión de que hemos entrado a un nuevo tipo de sociedad y, por ende, hacen énfasis en la discontinuidad, ello como si la sociedad contemporánea no tuviera nada en común con la sociedad tal como era hace 100 o 150 años, existiendo un desprendimiento histórico (Fuchs, 2012, p. 29).

Con el avance tecnológico, la forma de realizar el trabajo ha cambiado también, y a la vez que se complejizan las redes en ellos, también se sintetiza el

concepto, dando lugar a diversas interpretaciones sobre él y sus componentes. Estos avances traen consigo también una reconfiguración productiva en la cual las actividades entendidas como trabajo se exponen a la desregulación y a la flexibilización. El trabajo pasa de ser una necesidad a ser una actividad humana. Aunque bien es cierto que esta discusión es retomada por De la Garza (2000b) para decir que el trabajo no ha terminado, sino que se ha transformado, estas transformaciones tienen, precisamente, más relación con una diversificación del trabajo.

En este sentido, el autoempleo (*freelance*), el trabajo a domicilio, así como el trabajo remoto fuera de un centro específico de trabajo, quedan institucionalizados dentro de la categoría analítica del Trabajo No clásico (De la Garza, 2012). La descentralización productiva, iniciada a mediados de la década de 1980, por tanto, es un parteaguas de la hoy llamada deslocalización del trabajo (teletrabajo), siendo las compañías trasnacionales el ejemplo más notable de esta transformación y reconfiguración productiva. Es en este sentido que surgen nuevas configuraciones tecnológicas del trabajo en las que las plataformas digitales emergen.

Plataformas digitales: conceptos y distinciones

A nivel mundial la economía de plataformas ha evolucionado de forma extraordinaria y con ellas sus usos y aplicaciones a la vida cotidiana. La lógica del capitalismo exige una constante búsqueda de las empresas por nuevas rutas para la ganancias, nuevos mercados y nuevos métodos de explotación. Algunos de estos nuevos métodos se han encontrado en el uso de las tecnologías digitales. A partir de este punto se debe comprender por plataforma a aquellos espacios virtuales que se desarrollan en la internet y que producen un nuevo tipo de socialización, la cual puede ser llamada tecnológica o digital (de Rivera, 2019).

Existen pues, diversos tipos de plataformas con características, finalidades y operacionalizaciones diferentes entre sí. Desde *las plataformas educativas,* enfocadas al aprendizaje y a la simulación en línea de éste; *plataformas sociales;* también conocidas como "redes sociales" que se utilizan para guardar, compartir diversos tipos de información relacionada con la creación de relaciones sociales; *plataformas de comercio electrónico,* las cuales probablemente sean de las plataformas que actualmente tienen mayor relevancia en el mundo y el internet, dado a que estas tienen la finalidad de comprar, vender o rentar distintos productos, bienes o servicios –a través de tiendas u organizaciones virtuales sin tener que salir de casa–, y; *plataformas especializadas,* mismas que son desarrolladas para cubrir necesidades específicas de un cierto grupo, organización,

sociedad o empresa, implementando distintas estrategias en dependencia a la finalidad que estas agrupaciones requiera, sea en cuanto al comercio, *marketing*, interacción social o cualquier clase de automatización estratégica (De Rivera, 2019; Giraldo, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) recientemente se ha mostrado cada vez más interesada en la investigación, exposición y explicación del fenómeno de las plataformas digitales en relación con el mercado de trabajo, anunciando posibles retos y dificultades al hablar del futuro del trabajo en estas (OIT, 2017). Al no existir una regulación internacional sobre las plataformas digitales, las economías de plataforma encuentran un nicho importante en el mercado de trabajo que, al igual que como sucede en las plataformas digitales en general, son irregulares, descentralizadas y flexibles (OIT, 2017).

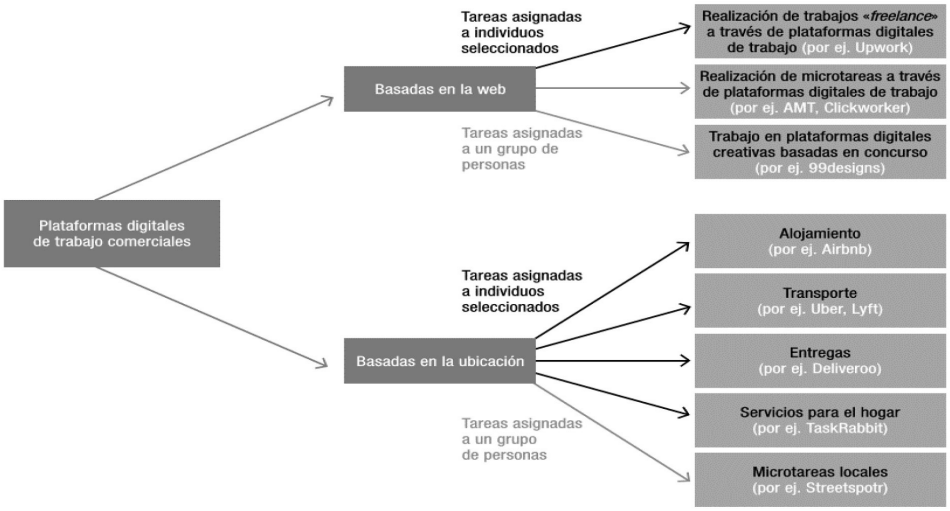
Existen también categorías propuestas por la propia OIT para la categorización de las plataformas digitales. Estas categorías son creadas atendiendo al concepto de *crowdsourcing* –concepto que se desglosará en el siguiente subapartado– como un punto principal de partida, entendiendo este como "el acto de externalización (masivo) de las tareas en las plataformas digitales (sitios web o aplicaciones informáticas)" (OIT, 2019, p. 4). En este contexto, se debe entender también que las plataformas digitales brindan la infraestructura técnica para que los solicitantes de los servicios den a conocer tareas por medio de anuncios entre un gran número de potenciales trabajadores en distintas partes geográficas y circunstancias económicas; además de que pueden utilizarse para obtener y evaluar los resultados de dichas tareas determinadas, y para hacer el pago a los trabajadores individuales por los servicios prestados (OIT, 2019, p. 4). Estas plataformas brindan, de igual manera, una infraestructura para los trabajadores desde una posición centralizada en la que el trabajador encuentra tareas de muchos solicitantes, un método para entregar el producto del trabajo y, por ende, la infraestructura técnica y financiera para cobrar por esta tarea (OIT, 2019, p. 4).

Las categorías reconocidas por la OIT para categorizar las plataformas digitales se refieren a dos principalmente: a) plataformas digitales basadas en la web o concurso y; b) las plataformas digitales basadas en la ubicación. Por las primeras debe entenderse en un sentido amplio, las tareas o microtareas creativas asignadas en línea a un grupo de personas o directamente mediante plataformas digitales de trabajadores *freelance* (trabajadores autónomos). En este caso, la duración suele ser más prolongada y contar con remuneraciones reguladas.

Por las segundas se debe entender al trabajo basado en las aplicaciones informáticas en donde las tareas se asignan a individuos concretos (en los

transportes, entregas a domicilio, servicios para el hogar, alojamiento, etc.), en esta categoría son pocas las tareas que se asignan a un grupo de personas (ver Ilustración 1). Esta segunda categoría deberemos tenerla en cuenta de forma más puntual, ya que es el esquema en el cual se basará esta investigación y la cual representa nuestro marco de referencia.

Ilustración 1.
Diagrama de flujo de los tipos de plataformas, funciones y tareas asignadas a los individuos



Fuente: Organización Internacional del Trabajo. (2019), *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo*, p. 5.

Con respecto al anterior diagrama es necesario puntualizar que las plataformas digitales que existen actualmente son diversas, tienen diversas herramientas particulares y tienen finalidades distintas. Cada una ofrece un servicio que se representa distintivo. Por esto es necesario aclarar que, como hemos visto, por un lado, pueden existir plataformas para el desarrollo de las mismas, y por otro, existen plataformas utilizadas para servicios específicos y realización de tareas o microtareas con la ayuda de estas. En nuestro caso, para fines de nuestro objeto de estudio, deberemos centrarnos en el segundo tipo de plataformas digitales; es decir, en aquellas que están basadas en la ubicación y en las que se asignan tareas a grupos e individuos seleccionados.

Es necesario acudir ahora a las principales discusiones y diferenciaciones sobre lo propiamente dicho como "economía colaborativa", "crowdwork" (OIT, 2019) o también dicha como "work-on-demand via apps" y la economía de

plataformas. Distintas interpretaciones han girado en torno a estos conceptos, desde la "economía de uso compartido" o "economía del compartir" (*sharing economy*) (OIT, 2019), "cuarta revolución industrial" (4.0) (Cortés, 2019; Yzunza et al., 2017), hasta los más recientes términos como el de "capitalismo de base multitudinaria" (*crowd-based-capitalism*) (Alfonso, 2016). Todas las anteriores conceptualizaciones sobre la economía colaborativa han estado basadas en la idea primigenia de que son "(…) un ecosistema socioeconómico (…) [para] compartir la creación, producción, distribución, comercio y consumo de bienes y servicios entre diferentes personas y organizaciones (…)" (Alfonso, 2016, p. 3).

Castells (2000) comprendía en su momento que la sociedad de la información es una sociedad que se transforma constante y rápidamente a la par de los cambios tecnológicos. Estos cambios en las tecnologías promueven nuevos rubros, sectores y esquemas económicos en la sociedad. Castells trata de observar la transformación desde una sociedad de la información que comienza una conversión de las lógicas de la vida cotidiana; un cambio en las formas de vida de las personas, de sus subjetividades y sobre todo de sus actividades. Con esto, la sociedad de la información tiende a concretar redes que se interconectan, reproducen y se comunican entre sí. Aunque esto resulta ser una constelación muy amplia y sugestiva sobre la representación y representatividad de las nuevas tecnologías y sus distintos usos, es necesario remarcarlo como un punto de partida esencial para lo que hoy conocemos como cuarta revolución industrial (Cortés, 2019, Yzunza et al., 2017; Alfonso, 2016), nueva revolución digital (Bárcena, Prado, Cimoli y Pérez, 2016) o como se ha venido diciendo en el presente texto: economía de plataformas (OIT, 2017).

Srnicek (2018), mediante el concepto de capitalismo de plataformas, ha encontrado estos conceptos mayormente relacionados a una resignificación de la economía colaborativa. La economía colaborativa, como se ha dicho antes, incluso ha sido presentada como una posible categoría creadora de oportunidades para las economías en desarrollo (Helms, 2016), y algunas de las compañías que se han autoproclamado como economías colaborativas (tal como Airbnb, Uber o Blablacar) se han llegado a presentar como aliadas de la ciudadanía, ofreciendo una mejor solución tecnológica a los rigores de la crisis económica (Gordo, De Rivera y Cassidy, 2017).

Aunque con los términos de economía colaborativa y economía de plataformas se trata de atender a la necesidad de explicar y comprender los nuevos procesos y cambios en las tecnologías digitales dentro la vida social de las personas, estos dos conceptos, por sí mismos, distan uno de otro; ello dado a que las connotaciones de ambos pueden ser casi contrapuestas entre sí. Se debe

mencionar que no en muchos estudios suelen ser plenamente diferenciados por los autores que investigan estos fenómenos digitales emergentes.

Torrent-Sellens (2019) muestra una clara y muy relevante diferenciación de la economía colaborativa y de la economía de plataformas, la cual ayudará a explicar que ambas categorías teóricas cuentan con características particulares y distintivas. El autor encuentra pues, que la economía de plataformas es diferenciada de la economía colaborativa a partir de su afán de lucro, de su capacidad de autoorganización y de sus redes internas de poder:

> Las plataformas que, a través de su actividad, persiguen un afán de lucro y no permiten el desarrollo de gobernanzas participativas, como Uber o Airbnb, se situarían en el terreno de economía de plataformas, mientras que las plataformas sin afán de lucro, más abiertas, sostenibles y transparentes, se situarían en el terreno de la economía colaborativa (Torrent-Sellens, 2019, p. 61).

Esta distinción marca una relevante significación que evita la homogenización de todas las plataformas digitales como economías de plataforma o estas de las colaborativas, y viceversa. La importancia que la empresa Uber tiene desde esta perspectiva es sustancial y deberá, al mismo tiempo, ser tomado en cuenta más adelante al hablar de la compañía en cuestión. Por otro lado, se debe decir también que existen consecuencias imprevisibles sobre el uso y utilización de la tecnología y por ello se debe incluir que la condena finalista de decidir si las tecnologías y sus efectos son positivos o negativos dependerá del uso concreto que se le dé a la misma, además de la capacidad social e individual de distribuir los costes y beneficios que se generen a través de ellas (Torrent-Sellens, 2019, p. 62).

Distinciones del crowdsourcing: economía colaborativa y la economía de plataformas

El concepto de *crowdsourcing* por su cuenta guarda un importante acervo de información para definir las plataformas digitales y economías de plataformas. Goldman (2014) propone observar a las economías colaborativas dentro del proceso de valorización y acumulación dentro del capitalismo informacional, el cual también es catalogado con el concepto de *crowdsourcing*.[11] Goldman

[11] Goldman afirma que este término resulta ser problemático a nivel conceptual, pues al ser un fenómeno relativamente novedoso, existe también una pluralidad de definiciones que priorizan ciertos aspectos del proceso según el tipo de proyectos colaborativos que se analicen (Goldman, 2014, p. 145).

entiende a la economía colaborativa (o procesos de producción colaborativa) como una forma de valorización del capital a través de la apropiación incluyente, la cual emerge a raíz de la constitución y difusión de las redes sociales, y es sostenida sobre la noción de acceso libre (Zuckerfeld, 2010 citado en Goldman, 2014); es decir, como una producción informacional entre pares y abierta; un proceso productivo de tipo creativo o inventivo que se mantiene en el tiempo y cuyo producto son bienes informacionales.

Goldman explica que por *crowdsourcing* debe entenderse que:

> (…) es un tipo de actividad participativa en línea en la que un individuo, una institución, una organización sin fines de lucro o una compañía propone a un grupo de individuos de conocimientos, la heterogeneidad y número variables, a través de una convocatoria abierta y flexible, el desarrollo voluntario de una tarea. La realización de la tarea, de complejidad y modularidad variable, y en la que la multitud debe participar aportando su trabajo, su dinero, su conocimiento y/o experiencia siempre conlleva un beneficio mutuo. El usuario recibirá la satisfacción de un determinado tipo de necesidad, ya sea una retribución económica, reconocimiento social, autoestima o el desarrollo de las capacidades individuales, mientras que el crowdsourcer obtendrá y utilizará en su beneficio lo que el usuario ha aportado al proyecto, cuya forma dependerá del tipo de actividad que se realice (Estellés-Arolas y González Ladrón de Guevara, 2012, pp. 9-19).[12]

Por otra parte, continúa Goldman, el *crowdsourcing* es caracterizado por estar organizado a partir de una convocatoria abierta a un grupo indefinido. Esto implica una cierta organización jerárquica, tal como puede observarse desde el papel central de los programadores, ya que estos determinarán los objetivos del proyecto, y a partir de allí, los usuarios participarían voluntariamente en el mismo.

---

[12] Según explica Goldman, es debido diferenciar el *crowdsourcing* de dos categorías muy parecidas por sus connotaciones: a) de la contratación externa (*outsourcing*), donde la tarea realizada o a realizar está orientada hacia un grupo específico de personas que ha sido previamente definido y localizado; y b) la producción de código abierto, la cual es una actividad formulada e iniciada por miembros de una multitud que serán los encargados de desarrollar una tarea. Con esto se debe tener en cuenta que las plataformas de *crowdsourcing* no suelen utilizar software libre, contrariamente, no ponen a disposición de los usuarios el código fuente utilizado para que este sea estudiado, copiado distribuido o modificado (Goldman, 2014, p. 146).

Esto generalmente ha sido pensado desde el punto de vista de la optimización de recursos y por la consecuente generación de empleos. Sin embargo, es necesario decir también que, por otro lado, para Borja (2018), estos términos han sido utilizados de forma muy somera por la lengua española, ya que la connotación de "colaborativo" guarda ya en sí cierto atraso e imprecisión en comparación a otros países como Francia con la *économie numérique*, o en el inglés con la *gig economy, digital on-demand economy, platform economy.*

Aunque Goldman (2014) marca la existencia de una pronunciada horizontalidad en el *crowdsourcing* en cuanto a la producción y ubicación de los individuos que colaboran en este proceso de producción, también es señalable que existe cierto reconocimiento simbólico y vertical entre los trabajadores y sus superiores, lo cual depende de su eficiencia o desempeño creativo de sus tareas. Ello sin ocupar una posición distinta en el proceso de producción.

En este sentido es posible encontrar nueva, aunque no explícitamente, una referencia a la diferenciación que ya hemos expuesto sobre Torrent-Sellens (2019), refiriéndonos en cuanto a la finalidad de lucro de la economía de plataformas en contraposición a la economía colaborativa. Ante esto, Gordo, de Rivera y Cassidy (2017, p. 190), mencionan que las constantes indistinciones de los tipos de plataformas y esquemas económicos de las empresas digitales han sido con base a su éxito y rápida expansión, construyendo el concepto de "economía colaborativa" para referirse de forma genérica a todos estos modelos digitales de negocio, siendo que ambos son estrategias de crecimiento y productividad diferentes.

La apropiación incluyente como determinación de las economías de plataformas

Continuando con la anterior discusión, encontramos nuevamente a Srnicek (2018) que, por otra parte, propone reobservar estos nuevos servicios sobre demanda que han sido "esparcidos como tentadoras imágenes de espíritu empresarial y flexibilidad" (Srnicek, 2018, p. 9), para enmarcarlos dentro de una nueva, pero ya añeja tradición económica del capital, la cual ahora toma provecho de la propiedad y la rentabilidad de la actividad humana; en otras palabras: una *apropiación incluyente* (Goldman, 2014). Para el presente proyecto, este último punto conforma una parte central, pues representan una paradójica situación entre el progreso tecnológico –que liberaría a la humanidad del trabajo– y la acumulación riqueza tecnológica de algunas grandes empresas digitales; ello con base en el aprovechamiento de la actividad humana y la propiedad privada.

Los avances tecnológicos de estas nuevas formas de acumulación han abierto un espacio para compartir las ideas, técnicas, saberes y prácticas mismas que

ahora pueden ser mercantilizadas en un mercado abierto globalmente desde el internet (Srnicek, 2018). Es necesario agregar y concluir que con esto último existe la incorporación de nuevas tecnologías al entorno y campo del trabajo, y de acuerdo nuevamente con Torrent-Sellens (2019) es en estas condiciones cuando puede surgir un proceso de sustitución de habilidades tradicionales, ya sea en un negocio o en un trabajo, pues esta sustitución incide sobre las competencias de los trabajadores.[13]

Consideraciones finales

En todo el presente capítulo ha podido observarse por los principales conceptos que coadyubarán a una operacionalización del fenómeno al cual se desea aproximarse. Por un lado, ha sido posible dar una perspectiva sobre sus problemáticas y sus aproximaciones teóricas. Con las condiciones de trabajo fue posible observar las características esenciales que se configuran en el interior del trabajo y de sus objetivos en el sujeto laboral. Las relaciones de trabajo, por otro lado, dan cuenta de los nexos que unen al trabajador con su trabajo, lo cual se conexa con un empleador como intermediario del motivo del trabajo. En este sentido, encontramos que el nexo jurídico es reiterado en una relación más que ser moral, es económica y que en cuanto a relación moral se refiere, esta surge en el entorno del trabajador y su relación con su trabajo, no con una relación de trabajo.

De tal forma, es posible señalar varias puntualizaciones que ayuden a interconectar los anteriores conceptos en cuanto a nuestro objeto de estudio. Al hablar en cuanto al cambio tecnológico y sustitución-actualización de las tareas, es posible encontrar en Bensusán y Florez (2020) una postura similar en cuanto al concepto de la economía de plataformas propuesto por Torrent-Sellens (2019). En dicho sentido y siguiendo con Bensusán y Florez, aunque este cambio es visible en las grandes industrias y escasea en las pequeñas, la automatización del trabajo no se muestra como una posibilidad inmediata aún para la sustitución de tareas y actividades humanas a gran escala.

Pese a lo anterior, en el cambio tecnológico existen ocupaciones en transformación mediante la implementación de las nuevas tecnologías digitales. En este

[13] En las distintas revoluciones industriales generalmente ha existido una o varias formas de sustitución de habilidades, es decir, de actualización de las habilidades de los empleados y trabajadores para realizar nuevas tareas correspondientes a su entorno y adaptándose a nuevas herramientas de trabajo. Con la digitalización tecnológica, este proceso se vuelve más complejo con la implementación de tareas (*task*) y microtareas (*microtask*) con la ayuda de nuevos dispositivos digitales (Torrent-Sellens, 2019).

sentido, Bensusán y Florez diferencian dos categorías importantes de ocupaciones en los contextos del avance digital: a) las nuevas ocupaciones, las cuales son todas aquellas actividades inexistentes anteriormente, y; b) las ocupaciones en transformación, las cuales son actividades que ya existían, pero sufrieron una reconfiguración en sus formas de operación y realización (Bensusán y Florez, 2020).

Con esta premisa se pueden referir a la transportación vía intermediación de las plataformas digitales –lo cual también ha sido llamado como "efecto de plataforma" (Schwab, 2016)–, al igual que en la repartición de comida a domicilio por la misma vía como ocupaciones emergentes en un sentido amplio (Bensusán y Florez, 2020, p. 11).[14] La repartición de comida mediante las plataformas puede clasificarse puntualmente como una ocupación en transformación, esto debido a que, en los últimos años, la repartición de comida a domicilio ha cambiado de manera contundente como consecuencia de la tecnología y la digitalización de la economía al incorporar "(…) nuevos contenidos y funciones que requieren de las personas trabajadoras nuevos conocimientos y competencias (…)" (Bensusán y Florez, 2020, p. 11). Esto, en palabras de los autores, es una emergencia de nuevas ocupaciones que han surgido a raíz de la crisis del desempleo e informalidad laboral del año 2008, atendiendo también a un mercado de trabajo flexible y que agrava la precariedad (Bensusán y Florez, 2020). De esto se hablará más detalladamente en el capítulo cuatro.

De tal manera, puede decirse que la precariedad, a vista de algunos autores revisados (De la Fuente, 2019; Bensusán y Florez, 2020; Morales y Medina, 2020; Morales et al., 2020), ya es un rasgo que caracteriza al trabajo digital.[15] Esta se muestra camuflada y tiende a pasar inadvertida de libertad y flexibilidad extrema, ofreciendo trabajo a demanda de las propias plataformas (De la Fuente, 2019, p. 134). Es conveniente reiterar que, aunque las estrategias de absorción de fuerza de trabajo en estas plataformas digitales no están dirigidas excepcionalmente a los jóvenes (De la Fuente, 2019, p. 134-135), estos muestran una de las tendencias más fuertes de insertarse en trabajo atípico dentro de las plataformas digitales. Las plataformas digitales llegan a irrumpir en un panorama de altas tasas de desocupación en el mercado de trabajo haciendo de los jóvenes una población clave y en constante vulneración. Como resultado

[14] Ya que estas son nuevas ocupaciones y a la vez ocupaciones en transformación.

[15] Si bien existe la noción del concepto de trabajador digital utilizado por De la Fuente (2019), de momento es debido tener precauciones sobre esta afirmación. Este concepto es pertinente dejarlo para una posterior discusión del apartado del significado del trabajo.

vemos que a esta población se les orilla a estas ocupaciones en muchas ocasiones debido a la insuficiente absorción en el mercado laboral.

En cuanto a los significados del trabajo, es posible encontrar una conexión con lo anterior dicho, ya que no existe un concepto único del significado del trabajo para el trabajador, sino que este se construye y se modifica en dependencia de la relación del trabajador con el trabajo realizado. En este sentido, el significado del trabajo puede ser variable, pero siempre determina el motivo y su finalidad dentro del propio trabajo. La flexibilidad laboral, ha sido adoptada como estrategia que desregularizó el mercado de trabajo, siendo un determinante de las empresas para la creación de nuevos rumbos económicos, tratando de incrementar las ganancias y utilidades del capital, reduciendo barreras previamente establecidas y que impedían, en cierta medida, la liberación de la fuerza de trabajo. En este sentido, llegamos a los términos en los que los derechos, condiciones, garantías, salarios y seguridad en el trabajo son paulatinamente pauperizados (precarizados) hasta llegar a lo entendido como precariedad laboral. Esta categoría, como hemos visto es ampliamente discutida en la sociología del trabajo, pero cuando se habla sobre los significados del trabajo, la perspectiva tiende a ser distinta.

De tal manera, la precariedad laboral es un concepto derivado de las reflexiones sobre la calidad y control del trabajo, pero en ella no se discuten sino aspectos que suelen ser idealizaciones sobre lo que es o debería ser el trabajo. Hablar sobre el significado de la precariedad, es hablar desde la perspectiva ontológica de los sujetos y su realidad. En tal caso, el concepto ampliado de trabajo no clásico trae a colación distintas nuevas categorías sobre el concepto del trabajo y las reconfiguraciones del mismo. Es por tanto un resultado categórico de los cambios conceptuales en el mundo del trabajo; por esta razón no se operacionaliza en los apartados, sino que se presenta como una dimensión propia del marco teórico en su sentido amplio y que abarca cada uno de los conceptos previamente discutidos.

Para la presente investigación, este desglose conceptual resulta indispensable para conocer y reconocer las distintas vertientes sobre los trabajos y actividades emergentes en un contexto de cambios tecnológicos, reestructuraciones productivas y constantes crisis económicas. Toda la anterior discusión sirve como antesala para continuar con una contextualización sobre el objeto de estudio de la presente investigación.

Por otro lado, se trata de acudir a una definición de lo que se ha nombrado como economías de plataforma. Como una categoría superior, es encontrado el concepto de *crowdsourcing*, del cual, tanto la economía de plataformas como

la cooperativa se desprenden. La conceptualización de estos fenómenos es base fundamental para conocer los fines y motivaciones de cada una de las plataformas; aunque por todas puede entenderse una implementación del *crowdsourcing*, no en todas las plataformas existe la misma operación, jerarquización y control del trabajo interno. Lo anterior es relevante para nuestro objeto de estudio, ya que dicha diferenciación coadyuba a definir lo que aquí se entiende como economías de plataformas, en cuyo caso, el fin de lucro y la apropiación incluyente es fundamental.

Como se ha dicho antes, la apropiación en este sentido, habla de la utilización de una propiedad privada con fines colaborativos. Sin embargo, en esta investigación se atiende especialmente al fin de lucro ya que existe una apropiación incluyente con finalidades exclusivamente privadas para las plataformas, esto mediante esquemas de cobro de utilidades (comisión porcentual) por el uso de la propia plataforma, este es el caso de los servicios Uber como plataforma digital en la modalidad de la economía de plataforma.

CAPÍTULO III.

Metodología

Introducción

El objetivo del presente capítulo se centra en realizar un diseño metodológico que abarque las principales estrategias para realizar un acercamiento empírico pertinente con la actual investigación. Como se ha mencionado en apartados anteriores del marco teórico, la complejidad que el fenómeno de las plataformas ha tenido en combinación con otras distintas problemáticas hace que exista una multidimensional de variables que deben ser puntualmente marcadas para evitar silogismos y confusiones en la operacionalización y búsqueda de las observables en el estudio. Por ello se ha optado por realizar un enfoque metodológico que involucre tanto métodos cuantitativos (para realizar una representatividad estadística) como cualitativos (para conocer las realidades de los sujetos en relación con las variables involucradas) para así definir las condiciones, significados y relaciones que se tejen al interior de la actividad de los repartidores de la plataforma a tratar.

El capítulo deberá estructurarse en cuatro apartados. En el primero se realiza un diseño del enfoque de la investigación, justificando y formulando los métodos que se utilizan en este estudio. Se exponen algunas consideraciones al hablar de los métodos cuantitativos y cualitativos, además se revisan algunas de las bondades y debilidades de trabajar con métodos mixtos para esta clase de estudios.

En el segundo apartado se definirá la población y delimitará el espacio y la temporalidad de la misma, dando cuenta de las dimensiones de la problemática en un ámbito local, y justificando la temporalidad de la misma investigación. Además de esto, se realizan criterios de inclusión y exclusión para la muestra estadística, esto para definir un cuestionario cerrado para definir principales variables. Lo anterior abre pauta a nuevas posibilidades para un acercamiento más cercano con los repartidores mediante el uso de la entrevista a profundidad.

En el tercer apartado, ya que se realizaron tanto cuestionarios como entrevistas a profundidad, se expone el uso de un estudio de caso centrado en Uber Eats como principal empresa digital. En este sentido, se realiza una recolección de técnicas e instrumentos para la construcción de la información requerida. En este apartado se abordan cada una de las técnicas requeridas y se exponen generalmente los procedimientos que se realizaron. Un cuarto apartado es dedicado a una nota metodológica que da adentramiento al problema empírico de los repartidores de plataformas y contextualiza el primer procedimiento de campo de esta investigación, dando nociones sobre las perspectivas y obstáculos que se visualizan en el fenómeno de los repartidores de plataformas digitales. Po último, el final de este apartado es dedicado a exponer la operacionalización de las variables y dimensiones encontradas y planteadas para el estudio de campo en la realización de cuestionarios y entrevistas a profundidad.

Diseño y enfoque de la investigación

Para comprender y explicar el fenómeno de las plataformas digitales y los repartidores de plataformas en el contexto del mundo del trabajo, es necesaria una aproximación de forma multidimensional que permita analizar el objeto de estudio desde distintos ángulos, situándolo así en contextos significativos (Guadarrama, Hualde y López, 2012). Según señalan Strauss y Corbin (1990) existen tres componentes importantes de la investigación cualitativa basada en la entrevista y la observación: a) los datos, b) los procedimientos analíticos e interpretativos de los datos, y; c) los informes escritos o verbales.

Vasilachis (2006) señala que la investigación cualitativa no puede ser reducida a un conjunto simple y prescriptivo de principios, por lo cual se marcan tres elementos comunes en las estrategias y técnicas de este tipo de diseño metodológico. La investigación cualitativa entiende que, a) está fundada en una posición filosófica que es ampliamente interpretativa ya que se interesa en las formas en las que el mundo social es interpretado, comprendido, experimentado y producido, por otro lado, b) es basada en métodos de generación de datos flexibles y sensibles al contexto social en el que se produce su entorno social), y; c) se sostiene por métodos de análisis que tratan de abarcar la comprensión de la complejidad, es decir, el detalle y el contexto (Vasilachis, 2006, p. 25). En bonanza de nuestra investigación, es posible encontrar que los estudios de caso pueden servir como herramientas metodológicas que pueden ser sumamente útiles al indagar en un fenómeno social para una mejor comprensión del mismo (Gundermann, 2013).

Por otro lado, aunque en la presente investigación no se realiza una complejización o ahondamiento sobre los métodos de construcción de información

cuantitativos, es necesario señalar algunas de las virtudes que este enfoque podría tener en esta investigación. Entenderemos que los métodos cuantitativos proveen de datos numéricos que contextualizan y engloban las cualidades de las descripciones del análisis cualitativo. De tal forma deberemos tener precaución en la utilización de este método, ya que en ciertos casos puede ser utilizado para determinar las fuerzas de las asociaciones y correlaciones entre variables; ello puede llegar a propiciar una generalización y por ende una objetivación de los resultados a través de una muestra (Cadena-Iñiguez et al., 2017). De esto último se hablará a continuación.

Población, delimitación espacio-temporal, muestra y muestreo

La población a partir de la cual se tratará de construir la información para la investigación actual es la de los repartidores de comida de la plataforma digital de Uber Eats. Tal como se ha argumentado en el primer apartado, el caso de Uber contiene características relevantes que, si bien no pueden ser generalizadas en primer momento, puede contener información importante para futuras investigaciones sobre el tema.

La delimitación espacial-temporal es un asunto relevante, ello ya que la empresa de Uber Eats se encuentra como una empresa con desterritorialización de sus actividades, es decir, es una empresa trasnacional que mantiene operaciones a lo largo y ancho del mundo mediante internet –con distintas excepciones de algunos países–. Esta situación posiciona a los repartidores de comida de dicha empresa a adaptarse de forma indeterminada a las políticas y normativas de la empresa que, aunque pueden tener variaciones en cuanto a la organización de los propios repartidores, son rígidas al hablar de la jerarquización y asignación de tareas y micro tareas, ello sin mencionar abiertamente las formas de pago, comisiones y otros aspectos fundamentales que terminan por ser una forma de relación salarial disfrazada.

Población

La ciudad de Guadalajara se ubicó como una de las primeras ciudades de México en las cuales el servicio de Uber llegó. A partir del año 2013, Uber pasajero comienza a funcionar como una nueva modalidad de transporte de taxi ejecutivo por medio de una aplicación digital en dispositivos móviles. Para el año 2016, la empresa de Uber diversificó sus servicios y llegó a México el servicio denominado como Uber Eats. Este servicio llega a la ciudad de Guadalajara en el mismo año a finales del mes de septiembre.

Delimitación espacio-temporal

El caso actual se centra en los repartidores de comida de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG)[16] para la empresa ya mencionada. A primer momento la población es relevante ya que, mediante una observación para la realización de este documento, se muestran homogeneidades en los repartidores tal como el sexo, la edad, la escolaridad, y otros más bien heterogéneos como los son el estado civil, los ingresos obtenidos o días y horas laborados a la semana, los cuales no configuran específicamente criterios de exclusión. Aunque la ZMG consta de 8 municipios, en nuestro estudio nos centraremos específicamente en los municipios más cercanos al centro de Guadalajara, es decir: Guadalajara, Zapopan, Tlaquepaque, Tonalá y Tlajomulco de Zúñiga, esto ya que son los municipios que pueden ofrecer una mayor accesibilidad para que los repartidores laboren en el área de la metrópoli con mayor afluencia económica.

En este estudio se toma una temporalidad a partir del año 2016 –año de la llegada de Uber Eats–, hasta el año 2021 –fecha en la que se realiza la presente investigación–. No se realiza un estudio basado en las condiciones históricas de la problemática de Uber Eats en la ciudad de Guadalajara, sino que se planea hacer un estudio de caso con una temporalidad definida. Para ello, los aspectos como el lugar de residencia, la temporalidad o permanencia en la actividad de repartición o en su defecto el tiempo de actividad en la plataforma serán criterios esenciales a tomar en cuenta.

Criterios de inclusión y exclusión

Sintetizando la anterior discusión, es posible hablar precisamente sobre los criterios de inclusión que se toman en cuenta para la realización de la presente investigación:

a) Ser repartidores de la plataforma digital de Uber Eats (aunque no se exige que sean exclusivos de esta); esto se debe a que los repartidores de estas plataformas digitales suelen laborar para distintas compañías a la vez.
b) El sexo es una variable indistinta; ambos sexos se toman en cuenta para la realización del estudio, ello ya que se habla sobre los repartidores en general.
c) Tener experiencia en la repartición de comida en plataformas digitales por lo menos de un año y hasta cinco años; se toma la limitación de un mínimo

[16] Aunque el estudio no haga un énfasis en definir la esfera urbana en general, se debe decir que según define el 3er Informe de Gobierno de Jalisco (2008) e INEGI (2005), la ZMG se compone por ocho municipios: Guadalajara, Zapopan, Tlaquepaque, Tonalá, Tlajomulco de Zúñiga, El Salto, Juanacatlán e Ixtlahuacán de los Membrillos.

de un año ya que, al inicio de las actividades, generalmente los repartidores han señalado tener ganancias buenas, pero con el paso del tiempo estas disminuyen debido a la demanda de nuevos repartidores. Por otro lado, se toma la máxima de cinco años de experiencia ya que, como se ha visto en la delimitación espacio-temporal, Uber Eats llega a la ciudad de Guadalajara a finales del año 2016.

d) Que los repartidores utilicen cualquier medio de transporte para realizar la repartición (tanto si se realiza a pie, bicicleta como en motocicleta o automóvil).

En cuanto a los criterios de exclusión se exponen los siguientes:

a) Que el repartidor no labore para Uber Eats o tenga actividad exclusiva en otra empresa digital; este criterio se debe a que básicamente la investigación aquí presentada trata de recopilar información, aunque no exclusivamente de Uber Eats sí principalmente de ella, lógicamente, cualquier otro dato externo a esta (siempre y cuando sea exclusiva de otra compañía) no tendrá utilidad a los fines de los objetivos planteados.
b) Que el repartidor tenga menos de un año en la compañía Uber Eats; como se ha dicho antes, es necesario que el repartidor posea un cierto grado de experiencia tanto de las actividades en la plataforma como de sus ganancias.

Estos son algunos de los criterios de inclusión y exclusión que en primer momento tratan de definir las características de la población en la cual se tiene interés. Se debe aclarar que estos son únicamente especificidades genéricas que se explican en cuanto a los instrumentos y técnicas de construcción de información que se utilizaron en un primer momento del estudio de campo mediante un cuestionario básico. Por otro lado, también se debe decir que un segundo momento, estos datos recopilados serán utilizados para la construcción nuevos criterios de inclusión y exclusión para así definir a los sujetos entrevistados a profundidad.

Muestra y muestreo

La muestra y el muestreo también deben realizarse en dos partes diferenciadas. Como se ha dicho anteriormente, el estudio consta de dos momentos en el estudio de campo. En el primero, se toma un muestreo no probabilístico por conveniencia, en el cual, se seleccionan individuos que componen una población de conveniente accesibilidad para el investigador (Otzen y Manterola, 2017). Se descarta de forma preliminar la utilización de algunos tipos de mues-

treo no probabilísticos tal como el intencional o accidental, así como también se descartan otros como los muestreos probabilístico estratificados, sistemáticos o por conglomerados. Podemos explicar que para la presente investigación:

a) La población no se divide específicamente en variables tales como la edad, sexo, nivel socioeconómico y no existirá una asignación proporcional;
b) La población no limita la muestra a casos específicos;
c) La población no se recluta con base a un número de sujetos necesarios para completar el tamaño de una muestra;
d) La población no tiene un criterio uniforme ni preciso;
e) La población no es prevalente ni se encuentra en un conglomerado físico o geográfico (es descentralizada).

En cambio, la muestra que se planea analizar será exclusivamente representativa; es decir, que un pequeño número de personas refleja las condiciones genéricas de un grupo más grande, pero en todo caso, no es generalizable a la totalidad de los casos de los repartidores de la plataforma digital de Uber Eats de toda la Zona Metropolitana de Guadalajara.

Técnicas e instrumentos de construcción de información

Previamente se ha dado un contexto general sobre las dimensiones y complejidades que implica el caso actual de los repartidores de Uber Eats en la ZMG. Con esta premisa se pretende ahondar en las técnicas e instrumentos para construir información acerca de estos sujetos del estudio. Las técnicas de investigación que se aplican para la presente investigación son tanto la encuesta como la entrevista a profundidad, mismas que giran en torno al instrumento de estudio de caso.

El caso actual requiere de enfoques distintos de investigación –tanto cualitativa como cuantitativa– que coadyuben a la construcción de un contexto tanto de información de los sujetos del estudio (los repartidores de plataformas) como del objeto de estudio (las plataformas digitales). Con todo lo anterior surgen agendas importantes a tomar en cuenta sobre las posibles complicaciones que pueden surgir con el fenómeno, tal como la naturaleza del trabajo, los significados que surgen a partir de los repartidores y las características de los mismos. Con esto se atempera que no existe la intención de ninguna generalización sobre el caso específico como el que aquí se describe, ello pese a que las características de dicho fenómeno y de la población a estudiar son similares en distintos estudios realizados al respecto.

Como se ha dicho anteriormente, los límites de la población a estudiar y su complejidad, conllevan la indeterminación de un universo específico o incluso del tamaño de muestra. Esta situación se planea resolver –a nivel microsociológico– con tres decisiones fundamentales centradas en técnicas de investigación con un enfoque mixto y se piensan llevar a cabo en dos partes esenciales que definirán la validez del estudio (Morse et al., 2002), una parte realizada por medio de un cuestionario cuantitativo y otro conformado por una entrevista a profundidad cualitativa.

Cuestionario y construcción de información cuantitativa

Por un lado, la primera decisión surgida a causa de la pandemia de SARS-COV-2/COVID-19 surgida en el año 2020, fue la aplicación de un cuestionario piloto estructurado digitalmente, realizado en la plataforma digital *Google Forms*, mismo que se puso a disposición de repartidores de plataforma en una famosa red social (Facebook).[17] En esta red social un gran número de repartidores (principalmente de Uber Eats) conviven, comparten sus comentarios, reacciones y experiencias de sus actividades.[18] Esta decisión fue tomada debido a que además de la pandemia anteriormente dicha, al existir poca y variada información sobre las condiciones de trabajo de los repartidores de Uber Eats en el ámbito local de Guadalajara, fue necesario construir una base estadística de datos que permitiera a la investigación tener dimensiones más específicas sobre las variables involucradas, además de una mayor información sobre las características de la población de repartidores en la Zona Metropolitana de Guadalajara.

Aunque un primer cuestionario en digital fue realizado y tuvo un resultado de 19 cuestionarios contestados a lo largo del periodo de los meses agosto-diciembre del año 2021, como parte del seguimiento a esto y atendiendo algunos obstáculos metodológicos afrontados, fue necesario decir que la formulación de la metodología digital tuvo que ser modificada a causa del sesgo

[17] Con esto se atiende al posible obstáculo metodológico del sesgo de la autoselección muestral como un problema endógeno de una perturbación aleatoria (Mroz, 1987; Ceballos, 2019).

[18] Es necesario decir que este grupo cuenta con un aproximado de 11,200 miembros (tanto activos como inactivos) que no debería determinarse como un universo, ya que la finalidad de esta investigación no es investigar a los repartidores de dicho grupo social. Por el contrario, y como se ha dicho en apartados anteriores, esta muestra será exclusivamente representativa, más no generalizable.

de autoselección que la muestra estaba presentando aún dos meses después de ser liberada a los repartidores. No se estaban obteniendo resultados esperados.

Pese a lo anterior pudieron rescatarse ítems elementales para la formulación de nuevos reactivos que ayudaron a complejizar el panorama de la actividad de los repartidores. Dada esta circunstancia y la baja respuesta obtenida, el estudio de campo cuantitativo se dividió en dos partes; la primera fue la aplicación del cuestionario piloto en digital ya dicho, y la segunda fue la aplicación del mismo cuestionario reforzado con los nuevos ítems, pero ahora de forma presencial. Esta segunda parte dio como resultado una muestra total de 41 cuestionarios contestados por repartidores de diversas empresas digitales, destacando Uber Eats (28 repartidores) como la principal empresa digital en la cual laboran más repartidores, seguida de Rappi (14 repartidores) y Didi Foods (12 repartidores), existiendo repartidores que trabajan simultáneamente en varias aplicaciones. Estos resultados pueden consultarse abiertamente en el capítulo seis de la presente investigación.

De tal modo tratando de justificar la aplicación de los instrumentos para la construcción de información (González, 2007) en una investigación, se debe decir que esta depende específicamente de la propia naturaleza de la investigación. Por lo tanto, por un lado, el cuestionario (encuesta) tiende a recolectar información representativa de la población (Cadena-Iñiguez et al., 2017). La entrevista a profundidad, por otro lado, ofrece información centralizada en el individuo y su contexto.

El cuestionario, por su cuenta ofrece la posibilidad de delimitar un universo y definir los elementos representativos de él para crear así una muestra (no representativa de la población en general estudiada). A partir de esta premisa se parte de la importancia que este instrumento puede tener en la presente investigación; ello por dos puntos fundamentalmente considerables:

a) no hay una definición del universo de los sujetos de estudio definidos por una base de datos concreta, y;
b) no hay características definidas de los mismos en un caso particular (edad, sexo, localidad de residencia, ganancias, medio de transporte).

La necesidad de la aplicación de un cuestionario es el conocimiento de la magnitud objetiva y parcial de los sujetos implícitos en la problemática. Por tal, en la propuesta anterior, es necesario que exista una definición también de qué repartidores es de los que se está hablando para el estudio y sus principales características en general. Esto último se refiere a que existen distintas empresas de repartición de comida mediante plataformas digitales. Atendiendo estas

particularidades del fenómeno, puede hablarse de que el caso de Uber Eats es representativo dado al fuerte crecimiento y expansión que ha tenido la empresa digital en los últimos cuatro años (2016-2020) (Bussines of Apps, *Estadísticas e ingresos de Uber Eats*, 30 octubre, 2020).

Entrevista a profundidad y selección de los sujetos

Habiendo construido información genérica de la población estudiada, se realizó una estructura de entrevista para aplicar directamente de forma preliminar como prueba piloto. Se realizaron un total de cuatro entrevistas a profundidad (semiestructuradas) para conocer los significados del trabajo desde la visión del trabajador, así como sus experiencias y datos particulares sobre sus situaciones individuales y condiciones de trabajo que enriquezcan el análisis acerca de la flexibilidad y precariedad en esta actividad dentro de la Zona Metropolitana de Guadalajara. La manera en la que se contactó con los participantes fue de forma directa y por medio de la estrategia de Bola de nieve con base en los cuestionarios realizados, encontrando contactos por parte de quienes ya habían participado tanto en los cuestionarios como en las entrevistas.

La entrevista a profundidad, fuera de lo que pudiese parecer, no se trata de una simple conversación común, abierta e intensa (Robles, 2011). La entrevista a profundidad consiste, más bien, en adentrase al mundo privado de la persona con la finalidad de obtener alguna información peculiar o general de la vida cotidiana (Cicourel, 1982). Para nuestra propuesta se plantea un guión sobre temas generales que poco a poco se deben abordar. Esta estrategia representa una oportunidad no sólo para realizar preguntas, sino que sirve para detallar y rastrear la información más relevante que conducirá a un conocimiento más amplio del sujeto para comprender qué se quiere decir con lo que se dice (Robles, 2011).

Esto en algunas ocasiones puede llegar a crear una atmósfera en la cual sea posible expresar libremente opiniones e ideas al respecto de un tema en especial o en general (Taylor y Bogdan, 1990). Lo anterior no quiere decir que la relación profesional entre el investigador y el entrevistado se diluya, sino que dicha relación personal deriva en conexiones sólidas e intensas, siempre y cuando el investigador sea sensato, prudente e incondicional. Esta parte no sólo es importante en la realización de la entrevista, sino en que lo es en la construcción de los datos (Robles, 2011).

Siguiendo a Robles (2011) las entrevistas en profundidad se realizan en distintas sesiones con un promedio máximo de dos horas de duración cada una y con lapsos de separación de entre dos y tres semanas. Ello para evitar el cansancio y pérdida de interés del entrevistado (Robles, 2011). Para esto es

necesario no sancionar, restringir o limitar a los entrevistados, ya que ello daría como resultado una atmósfera de inseguridad, duda o vacilación que se traduciría en respuestas poco honestas, sinceras o concretas (Robles, 2011). En este caso es necesario proponer también una estrategia para el contraste de las opiniones y respuestas recabadas. Thorne (2000) da muestra de algunos de los principales métodos para la comparación constante de las respuestas en las entrevistas, y puede servir como una pista fundamental para la contratación de los resultados con base en las propias entrevistas. De la misma manera, el autor propone que el análisis fenomenológico podría ayudar a la investigación para tener un panorama general de lo acontecido individualmente, dando como resultado un mapeo acerca de la naturaleza de un fenómeno, particular o conjunto que puede coincidir en distintos relatos de las entrevistas entre sujetos específicos sobre acontecimientos en particular (Thorne, 2000).

La selección de los sujetos –repartidores de plataformas en este caso– para el estudio se ha realizado con base al muestreo en cadena o también dicho como bola de nieve. Esta técnica cualitativa es utilizada para reclutar nuevos participantes para un muestreo (lineal) utilizando la red de contactos de unos individuos iniciales. Las ventajas de esta técnica es su proceso sencillo y permite muestrear poblaciones de difícil acceso. Las desventajas es que esta no garantiza una representatividad y no existe un control sobre la constitución de la muestra, ya que esta queda en manos de los individuos que seleccionarán a nuevos sujetos.

Para efectos del presente estudio se realzaron un total de 4 entrevistas a profundidad a repartidores de plataformas digitales. A comparación de la realización del cuestionario presencial, fueron hechas a través de la plataforma digital de Zoom debido a la anterior situación de la pandemia de COVID-19. Se grabaron y transcribieron los resultados y estos serán expuestos en el capítulo siete de esta investigación.

Estudio de caso

En cuanto al estudio de caso, se refiere a este como un marco en torno de la propia investigación; las cualidades relevantes necesarias para la consideración de un instrumento como este son los siguientes:

a) que el caso es particular, pues abarca una realidad contemporánea en específico;
b) que es descriptivo, ya que se podrán obtener descripciones exhaustivas cualitativas sobre condiciones específicas de los sujetos y su entorno de trabajo;

c) que es heurístico, tiene posibilidades de descubrir nuevos aspectos del tema o confirmar aspectos que ya se saben, o si bien, y;
d) es inductivo, pues es posible elaborar hipótesis y encontrar nuevas relaciones a partir de uno o varios casos concretos (Yin, 1994; Arzaluz, 2005).

Yin (1994) sugiere que, para la realización de un estudio de caso, el investigador deberá tener dos aspectos presentes:

a) preguntarse cómo y por qué de los eventos contemporáneos, y;
b) saber que no es posible controlar lo que se está investigando, es decir, no es posible experimentar.

Ante lo marcado por Yin (1994) y Arzaluz (2005) contribuye a esta posición proponiendo dos aspectos más:

1) que el objetivo es realizar una investigación profunda sobre determinado proceso, conservando la visión total del fenómeno, y;
2) que no existe la intención de establecer una generalización en el sentido estadístico del término (Arzaluz, 2005, p. 114).

Por otro lado, es necesario considerar también la propuesta de estudio de caso desarrollada por Stake (1994), en la cual se distinguen tres tipos de casos: el intrínseco, el instrumental y el colectivo. El estudio intrínseco se realiza para entender un caso en particular (Arzaluz, 2005), este no se realiza porque ilustra una característica particular del problema, sino que, debido a su naturaleza ordinaria, este en sí mismo es de interés. La finalidad de estos casos no se basa en un entendimiento de alguna construcción abstracta o un fenómeno genérico, ni en construir una teoría, se realiza porque existe un interés intrínseco en el caso (Arzaluz, 2005, p. 121).

El estudio de caso instrumental se trata de un caso particular en el que se examinan un conjunto de ideas provistas en torno a un problema para refinar una teoría. Esta clase de casos se realizan para facilitar el entendimiento de algún problema en específico. En él se exploran a fondo contextos, actividades ordinarias ya que esto ayuda a perseguir intereses externos. Este caso puede observarse como típico o no típico de otros casos, simplemente se encuentra el interés por su comprensión. En este sentido no hay una línea que divida particularmente el estudio de casi intrínseco y el instrumental (Arzaluz, 2005). En cuanto al estudio de caso colectivo planteado por Stake, se recurre a este cuando

el investigador estudia una serie de casos coyunturales examinando fenómenos poblacionales y condiciones generales de la misma (Arzaluz, 2005).

En esta investigación se realizará la incorporación de un estudio de caso con las descripciones de Yin (1994) y la combinación uno de los estudios de caso categorizados por Stake (1994). El caso de Uber Eats, en la presente investigación puede ser visto desde la postura de Yin por sus particularidades fenoménicas, mismas que pueden darse en un margen amplio y con una perspectiva profunda. Se plantea realizar el presente estudio de caso como variante del caso intrínseco de la propuesta de Stake, ya que existe un interés particular en el fenómeno (por ser aparentemente ordinario) pero a la vez tener particularidades en su contexto. A la vez este caso se muestra como atípico en su exposición local (en el caso de Guadalajara) y típico, por sus connotaciones generales (en el resto del mundo). La razón se simplifica en que ambas propuestas de estudios de caso pueden hacer uso de aspectos teóricos contemporáneos sin tratar de exponer una generalización del fenómeno o una fundamentación teórica.

Nota metodológica (del acercamiento) de trabajo de campo

Como punto de partida, es debido introducir al lector, antes de pasar a la sección de muestras y resultados de datos, a la labor implícita de la investigación y al principio de la realización del presente estudio. Este apartado, por lo tanto, trata de proponer ciertas consideraciones metodológicas y de la percepción del investigador que han sido recabadas de un primer acercamiento al trabajo de campo, y cuyo objetivo tuvo realizar observación y diálogo con los repartidores en un día normal de trabajo. En esta observación los resultados fueron fructíferos, pero dejaron más preguntas que respuestas en su realización.

Por lo tanto, de alguna forma para un investigador social resulta un hecho casi natural el observar y analizar los procesos que le rodean, así como buscar dinámicas y peculiaridades que dotan de detalle la investigación cualitativa. Es necesario decir que esta perspectiva suele tener una bifurcación importante al hablar no sólo sobre la observación unilateral del investigador, sino al hablar de la observación que los demás actores sociales tienen hacia el investigador. El investigador, en todo caso, no es así mismo un ser ajeno a su objeto de estudio. Este proceso, descrito por Bourdieu (1998) como "reflexividad" configura la labor esencial del investigador. Al realizar investigación es imprescindible tener presente que el conocimiento no es unilateral; es autopoiético, recursivo y bilateral en una semántica amplia de dimensiones posibles; en el sentido político, económico, cultural, social y en las diversas aristas que de estas dimensiones se desprendan.

En una perspectiva más personal, hace relativamente poco tiempo antes de iniciar la empresa de la presente investigación, tuve mi primer encuentro con algunos repartidores de plataformas digitales. Al llegar al lugar en el que solían reunirse, me di cuenta de que, precisamente, el que una persona común apareciera de repente a realizar preguntas sobre su actividad desató ciertas miradas de extrañeza. Al pasar un breve tiempo platicando –15 minutos aproximadamente– con uno de estos jóvenes, "José" – le diremos para proteger su identidad– de aproximadamente 24 años de edad, pude descubrir por qué aquellas miradas escépticas de mi presencia. Me explicaron que justamente –tal y como había imaginado antes– que su círculo es generalmente cerrado, esto ya que ha habido ocasiones en las que personas ajenas a sus círculos de repartidores han hecho lo mismo que yo. Sin embargo, para mi extrañeza, estas investigaciones habían tenido metas muy distintas. Me explicaron que algunas instituciones tanto fiscales como judiciales han llegado a estos lugares para realizar encuestas con el fin de realizar reformas y regulaciones que han tenido lugar a partir del año 2018. Y por otro lado que estas intervenciones han sido realizadas también por las mismas aplicaciones –Uber en primera instancia– para las cuales trabajan y sus competencias. Ello para realizar modificaciones y actualizaciones en las políticas de sus aplicaciones para tener un mayor control sobre la actividad de los repartidores, revisando aspectos tales como horarios, puntos de reunión, edades promedio de los repartidores e incluso sus tallas y estaturas.

Con esto me quedaron claras dos cuestiones muy interesantes que deben ser tratadas con mayor detenimiento a lo largo del documento, y si bien no completamente por esta investigación, en otras con marcos más extensos y mayormente especializadas al respecto:

a) los repartidores rechazan las instituciones por falta de legitimidad debido a las reformas que han existido en los últimos años y que les han afectado en sus ingresos, y;
b) que existe una retroalimentación de las aplicaciones para modificar y actualizar sus algoritmos, formas de aplicación y en general, su control sobre la actividad de los repartidores.

Al seguir hablando con José, otro de sus compañeros que estaba en el lugar llegó a platicar con nosotros. Me habló acerca de su formación. Le hice la misma pregunta que a José, y su respuesta fue muy parecida. Ciertamente han cerrado sus círculos a la vista de los ciudadanos, pero con una ligera variante: son invisibilizados.

Lo anterior resulta relevante ya que existe una predisposición de la población a victimizar a los repartidores, "Rodrigo" (como le diremos al amigo de José) de 28 años de edad me explicó que existen prejuicios y señalamientos acerca de la labor: "atravesados", "vacas", irresponsables que andan entre los automóviles por gusto, dice, pero que, en realidad, realizan esta actividad por una fuerte necesidad, y a la vez, por una insatisfacción del mercado laboral. Por ello realizan esta actividad para: a) cumplir con sus responsabilidades respecto a su formación educativa (Rodrigo tiene un título universitario en administración de empresas y José se encuentra pagando su colegiatura), lo cual nos lleva a pensar en; b) las pocas oportunidades que en general existen en el mercado por la poca oferta, mínima paga y otros factores personales.

Por otro lado, me comentaron de otro caso (al cuál no pude acceder por la ausencia de "Álvaro", quien no se encontraba en el lugar) quien realiza la actividad como una forma de entretenimiento y ejercicio. Me comentaron que Álvaro no tenía "necesidad" de realizar repartición, pero que lo tomaba como una forma de hacer ejercicio y como un pasatiempo. Trabaja en una oficina como recaudador, pero los días que sale temprano de su trabajo va en su bicicleta al corredor Chapultepec (al sur de la ciudad de Guadalajara) "a ver qué pesca".

Para llegar a esta mayor profundización de los casos tuve que estar poco más de tres horas en conversación con los repartidores. Sus miradas escépticas hicieron darme cuenta de que ellos, en efecto, también me observaban a mí. La información que me proporcionaron, pues, tampoco fue gratuita: "¿En qué trabajas?", "¿cuánto ganas tú?", "¿qué edad tienes?", "¿qué estudiaste?", "¿por qué quieres estudiar las plataformas?"; fueron algunas de las cuestiones más importantes para poder tener un acuerdo recíproco. Aquí es importante señalar la importancia de que la investigación no es una barrera de conocimiento unilateral, depende, en efecto, del reconocimiento del investigador por la sociedad a la cual pertenece. Queda claro con esto que la teoría bourdieana, preocupada en estas relaciones de reciprocidad y rompimiento del cientificismo que aliena al científico de la sociedad, tiene pautas plenas en que, ciertamente, sin la sociedad, no existe científico social.

Sin embargo, esta responsabilidad no termina ultimadamente en este "vaciamiento" de datos; no termina de hecho, –considero de forma personal– en ningún momento del trabajo del científico social. Este compromiso social, es, en todo caso, una responsabilidad social que determina el espíritu profesional y lo envuelve con espíritu humano; sucede aquí el rompimiento de las escenas que desnudan la vida de la persona, pero al mismo tiempo se revisten del cono-

cimiento interpersonal. Es decir, se crean relaciones sociales al tiempo que estas se estudian.

En el caso de Jalisco y esencialmente para la ZMG, la población de los repartidores de plataformas digitales es un nicho relevante que no ha sido pasada por alto desde la perspectiva de estudios académicos e institucionales. Sin embargo, algunos de ellos se han limitado a estudiar el fenómeno de las plataformas como una problemática institucional, normativa y cuantitativa, poniendo en claro que el problema, tal como lo ven los propios repartidores de plataformas digitales, es visto institucional, política y no social o laboralmente de forma plena. Muestra de ello es pues, que para el año 2021 el Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IIEG) preparó una encuesta específicamente para estos trabajadores, pero no se realizó un seguimiento sobre las consecuencias y correlaciones sociales que ligan a los repartidores con el mercado de trabajo, educación en Jalisco, niveles de subocupación y desocupación o con indicadores correlacionados a la pobreza y la pobreza laboral en estas ocupaciones y la seguridad social y del empleo.

En la anterior encuesta realizada, generalmente se trataron de analizar algunas de las principales características de los repartidores, así como algunas nociones particulares y condiciones laborales de esta actividad en la ciudad de Guadalajara (esencialmente) y sus inmediaciones. Dicha encuesta se realizó a 200 repartidores a través de algunas redes sociales, tales como Facebook y Twitter desde día 10 de marzo del año 2021 al 3 de mayo del mismo año. Esta se verá más adelante como parte de los datos cuantitativos sobre estos trabajadores.

Siguiendo estas críticas, tomando en cuenta nuestro marco teórico señalado y la experiencia introductoria al campo de estudio, el presente estudio tomó la decisión de que el cuestionario puede basarse en una operacionalización (matriz metodológica) construida específicamente para este estudio de caso. Se construye con base en las perspectivas y conceptos vistos hasta este punto, además de que las organiza en dimensiones y categorías para la profundización de esta problemática en dicha población (ver Matriz 1).

Matriz 1.
Operacionalización de variables (matriz metodológica)

Unidad de análisis	Categorías analíticas/ conceptos teóricos	Dimensiones	Subdimensiones/segmentos	Recursos codificados
Repartición de comida en plataformas digitales	Trabajo no clásico • Condiciones de trabajo. • Relaciones de trabajo. • Significados del trabajo • Precariedad • Flexibilidad laboral	Tecno-laboral	• Entorno sociotécnico • Entorno sociolaboral • Uso de tecnologías para el trabajo • Riesgos de trabajo • Ingresos, egresos • Estrategias de trabajo	Cuestionario, entrevistas semiestructuradas, entrevistas a profundidad, reportes oficiales, estadísticas oficiales
		Socio-Urbana	• Entorno socioeconómico • Usos • Prácticas • Redes sociales • Espacios (públicos y privados) • Condiciones geográficas • Regulaciones • Perspectivas de negociación	Entrevistas semiestructuradas, entrevistas a profundidad conversación casual, cuestionario, reportes y estadísticas oficiales
		Simbólica	• Identidad • Significados • Símbolos • Saberes	Observación, conversación casual, entrevista semiestructurada

CAPÍTULO IV.

Mercado de trabajo de los jóvenes en México y Jalisco en el contexto de las plataformas digitales

Introducción

El presente capítulo tiene el objetivo de mostrar y describir el contexto del mercado de trabajo en el cual surge la actividad de los repartidores de plataformas y en el cual se desarrolla. Por lo tanto, se exponen algunas de las distintas vertientes y dimensiones sociodemográficas acerca del complejo fenómeno de la subocupación y ocupación generalmente en México y específicamente en el estado de Jalisco desde el contexto de la evolución de las plataformas digitales en las últimas décadas.

Este capítulo, generalmente, trata de abordar el empleo juvenil y la informalidad en el contexto de las plataformas digitales, dando una perspectiva del crecimiento que han tenido los índices de repartidores en la década del año 2010 al 2020, mostrando algunas comparativas de los ingresos y características de esta actividad, tanto nacionales como del estado de Jalisco. Se añaden datos dan al lector una antesala importante sobre el tema de las plataformas digitales, mismo que se verá conceptualmente en el quinto capítulo. Por otro lado, se abordan otros aspectos relacionados con variables sociodemográficas serán tratadas empíricamente en el trabajo de campo y el cual se encuentra en el capítulo seis.

Por todo lo anterior, el capítulo actual se estructura en tres apartados. Por un lado, para el primer apartado, debemos observar la manera en la que la ocupación, en sus diversas dimensiones, ha evolucionado en las últimas décadas por segmentos específicos de la población, en este sentido, se hace especial hincapié en la población joven y en el trabajo juvenil. El segundo apartado se divide en otras subsecciones en las cuales se realiza una demarcación del concepto al que se deberá acudir al hablar de los jóvenes y sus características en el mercado de trabajo mexicano en el que destaca la precariedad. El tercer apartado revisa las condiciones históricas en la evolución o más bien dicha "precarización salarial"

en México. Con la base anterior, se realiza un análisis mayormente delimitado y centrado en la población joven del estado de Jalisco. Lo anterior se realiza a fin de determinar la importancia, características y particularidades del fenómeno en esta población tanto dentro del empleo así también como de las plataformas en este estado.

Dentro de esta misma perspectiva. Un punto central dentro de este apartado busca ligar una parte de la problemática de la precariedad, informalidad, la ocupación y la subocupación en el contexto de la creación de nuevas actividades económicas realizadas por jóvenes en las economías de plataformas digitales. Lo anterior debe entenderse específicamente en la actividad de repartición de comida a domicilio. Por último, se muestran las consideraciones finales y puntualizaciones del capítulo.

Evolución de la ocupación, subocupación e informalidad en México en la década del 2010 al año 2020

A lo largo de la década de 2010 hasta el año 2020, los sectores económicos y estadísticas del empleo y la ocupación entre otras, han estado con fluctuaciones constantes e importantes. Las problemáticas que se relacionan directamente con la ocupación y el subempleo –al igual que el desempleo–, tal como los niveles de calificación de los nuevos trabajadores y la constante precariedad de los puestos de trabajo llegan a nuevos paradigmas dentro del mercado de trabajo. La población en general pero principalmente los jóvenes se enfrentan a un campo laboral amplio, abierto, ciertamente, pero sin muchas posibilidades de inserción, o en su defecto de una buena remuneración por el mismo, o incluso con garantías que los acrediten como empleados.

La calificación y grados de escolaridad comienza a tener una vital importancia, pero de igual forma, los puestos de trabajo han tendido a ir en una constante y cada vez más remarcada precarización. El mercado de las aplicaciones digitales ha ofrecido una alternativa para aquellas poblaciones calificadas que busquen otras oportunidades de trabajo mejor remunerado bajo el esquema del autoempleo pero que trae consigo lineamientos distintos al trabajo asalariado. Entre estos se encuentra la falta de seguridad social y de empleo, demarcando el problema de la vulnerabilidad en el trabajo, o también dicha como precariedad laboral. Actualmente, tal como pueden verlo Hernández, López y Morales (2017) al igual que Hualde (2017), una de las opciones laborales asalariadas más recurrentes para la población joven ha sido la de los *call centers*, ya que estos lugares suelen funcionar como los primeros empleos de fácil acceso para muchos jóvenes dado precisamente a la falta de oferta en empleos para ellos

que soliciten la experiencia que poseen. Esto, aunque dichas opciones también sean precarias y carezcan de garantías laborales o estabilidad en el empleo.[19]

Por otro lado, muchos jóvenes han decidido salir del esquema tradicional y asalariado del empleo para dedicarse a la nueva categoría del *freelance* o autoempleo, en el cual las redes de trabajo y cadena productiva en general se realiza por cuenta propia, en muchas ocasiones sin necesidad de un empleador directo o un salario fijo. Ambas propuestas de empleo suelen verse aún como una paridad dicotómica del trabajo para los jóvenes y existen aún discusiones al respecto de qué opciones de trabajo para esta población es más o menos precaria, dejando de lado que ambas actividades suelen serlo (Médor, 2016). Sin embargo, para tratar de entender este proceso es necesario retomar algunos momentos históricos para comprender este fenómeno actualmente.

A partir de la década de 1980, las discusiones sobre la precariedad se intensificaron en las ciencias sociales, ello iba acompañado de un cambio inminente de las políticas económicas y de la reestructuración productiva que estaba ya a punto de ponerse en marcha. Estos cambios han dado como resultado una flexibilización de los puestos de trabajo y con ella un mercado de trabajo que se enmarcaba en la búsqueda de una mayor eficiencia y efectividad de las empresas para tener mayores niveles de competitividad en el mercado globalizado (Neffa, 2001, 2010; De la Garza, 1999). Los puestos de trabajo desde entonces han enfrentado modificaciones que se han traducido en pérdidas de condiciones y derechos laborales para los trabajadores. La década de 1990 es esencial para comprender este anterior fenómeno en México. En esta década surgieron diversos procesos que cambiaría la dinámica de los mercados de trabajo, guiando este a una reconversión de múltiples sectores económicos, incluido el sector de los servicios.

Los trabajadores en México, a partir de la década de 1990, han enfrentado serias problemáticas en cuanto al empleo, pero estas se han agudizado a partir del año 2000 con la implementación de las políticas neoliberales y de la liberación/desregulación de los mercados (De Oliveira, 2006; De Oliveira y García, 1997; Pacheco, 1995). Lo anterior se traduce en una expansión y profundización de la problemática de la precariedad y la pobreza laboral en el empleo, y se ha agravado desde la década del año 2010 (Hualde, Guadarrama y López, 2015; IIEG, 2010; OIT, 2015; Rivera, 2018) hasta el 2020 (OIT, 2020).

Lo anterior ha expuesto un cambio del mercado laboral aún más acelerado, acompañado de una "desaceleración económica en la región latinoamericana

[19] Para mayor detalle sobre el tema véase Hernández, López y Morales, 2017 y Hualde, 2017.

y ha producido un conjunto de fenómenos en el mercado de trabajo que confirman una 'normalización' de la precariedad laboral" (Hualde, Guadarrama y López, 2016, p. 197). El proceso ha sido más variado y grave que en las tres décadas anteriores. Las formas de empleo tradicionales, clásicas o típicas que se mantenían en el margen de concepto del trabajo decente, quedan abiertas a una esfera compleja de opciones y posibilidades de inserción de los trabajadores en el mercado de trabajo dentro de la rama los servicios, pero ahora con una notable y cada vez más creciente informalidad, sin hablar de una permanencia del subempleo.

En México algunos estudios sobre estas posibilidades informales de trabajo de organismos nacionales e internacionales han dejado de lado distintos aspectos esenciales al hablar del trabajo y la calidad de vida de las personas, tal como el derecho al trabajo bien remunerado, una jornada laboral justa, garantías de seguridad social y médica, así como también una seguridad del trabajo. Lo anterior trae como una consecuencia directa una seria dificultad para crear el volumen de empleos de calidad necesario para absorber la fuerza de trabajo disponible para amplios sectores sociales (De Oliveira, 2006).

Tal como se ha dicho antes, las nuevas formas de empleo son a la vez que más flexibles, más precarias, reflejándose directamente en que la subocupación y desocupación en los puestos de trabajo ofrecidos para jóvenes –principal pero no exclusivamente– sea cada vez más importante en un ámbito amplio de opciones laborales (Rivera, 2018). Castillo, Arzate y Arcos, 2019, muestran que existe un constante desaliento de los jóvenes para insertarse en el mercado de trabajo formalmente, representando una población altamente vulnerable y que suelen aceptar empleos altamente flexibles y precarios debido principalmente a la falta de oferta de empleos de calidad (Castillo, Arzate y Arcos, 2019).

En este sentido, surgen los problemas en cuanto a la inserción de los jóvenes como fuerza de trabajo, ello puede ser debido a la baja calificación de estos –determinada por los niveles de educación o experiencia laboral requeridos–, y los altos niveles de rotación. Además de lo anterior, es destacable también que los montos que perciben por sus salarios son inferiores en comparación a la población adulta o con mayor experiencia laboral (Rivera, 2018). A todos los anteriores factores sumemos que a los jóvenes se les ofrecen trabajos con una temporalidad indefinida de los contratos laborales (si es que los hay), retribuciones salariales insuficientes y tiempos de trabajo superiores a la jornada laboral legal (De la Fuente, 2019).

En el caso de México, existe una profunda problemática en este sentido. Aunque existen jóvenes con altas calificaciones, lamentablemente no existe un mercado de trabajo que pueda absorberles debidamente al terminar sus estu-

dios o estar en proceso de ello, lo cual es el resultado de la poca capacidad de generar empleos para esta población. De tal modo, los jóvenes tanto egresados de los sistemas educativos y universidades como los no egresados, se insertan en empleos con ingresos no acordes a su perfil y nivel profesional, viéndose forzados a aceptar, en el mejor de los casos empleos informales y precarios, o en el peor, a ser desempleados abiertamente (Castillo, Arzate y Arcos, 2019, pp. 5-9).

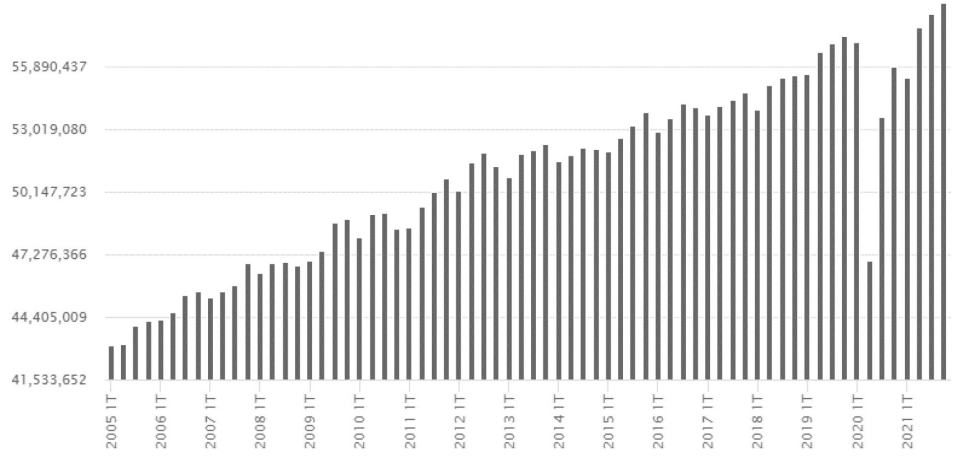
Como se dijo brevemente en la introducción, a lo largo de la década del 2010 y el 2020 han existido grandes cambios en cuanto a la creación de empleo, oportunidades laborales, educación y tecnología. Sin embargo, la situación laboral de los jóvenes aparece como un fenómeno complejo, interesante y con distintas vertientes en el mercado de trabajo actual. En el año 2010 el Censo de Población y Vivienda 2010, en México, reportaba que la población total había crecido en un 1.8%, existiendo un ascenso poblacional de 112.3 millones de personas en el periodo del 2005-2010.

En el año 2010, el promedio de la Población Económicamente Activa (PEA) total masculina y femenina representaban un 36.1% y un 35.4% respectivamente (Sánchez-Castañeda, 2014). Del año 2000 al año 2010, la PEA juvenil total pasa de 15.72 en el año 2000 a 15.27 millones de personas para el año 2010. Para el año 2011 y 2012, la tasa de desempleo de la población joven activa llegaba al 5.17% y 4.89% respectivamente (Sánchez-Castañeda, 2014). En el año 2013, esta tasa general de desocupación volvería a subir a un 4.91% y posteriormente, en los próximos años, tendería a bajar progresivamente. Ya para el año 2014 esta cifra disminuye a 4.75%, y en el año 2015 a 4.25%, 2016 a 4%, 2017 al 3.88%, 2018 al 3.81%, 2019 al 3.78% y por último en el 2020 al 3.7% a nivel nacional (Statista Research Department, 2020).

Lo anterior da muestra de una importante absorción que el Mercado de trabajo tuvo en esta década creando ocupaciones para la PEA emergente tanto joven como adulta. Como resultado de este proceso podemos observar un incremento paulatino de los ocupados y como consecuencia, las tasas de desocupación a nivel nacional han disminuido sustantivamente. Siguiendo en esta línea y como muestra de esto mismo, fue visible para la ENOE de INEGI un aumento progresivo de la población económicamente activa a partir del año 2010 hasta el año 2020.[20] Sin embargo, existió una pronta recuperación de la misma, superando sin precedentes todos los años anteriores, esto a la fecha del segundo trimestre del año 2021, con poco más de 58, 668,254 personas como PEA (ver Gráfica 1).

[20] Decremento debido a la contingencia sanitaria por SARS-COV/2 (COVID-19) en el año 2020.

Gráfica 1.
Población Económicamente Activa en México (2005-2021) por trimestre

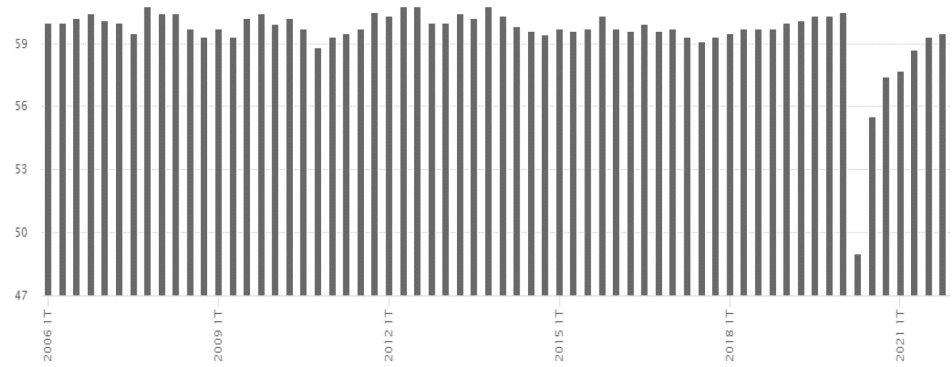


Fuente: ENOE, 2021.

Para la tasa de participación de la población de 15 y más años, existe un porcentaje de ocupación del 59.5% (ver Gráfica 2), mientras que el porcentaje de la población ocupada en el sector informal también reportó un aumento significativo hasta el cuarto trimestre del año 2021, con un 28.9%, cifra semejante únicamente a la vista en el tercer trimestre del año 2012, en el cual se reportó un 29.2% (ver Gráfica 3). Con esta información nos es posible interpretar que la población de 15 años y más en la última década ha sido constantemente ocupada en puestos de trabajo informales. Aunque ha habido variaciones y existió un decremento desde el año 2015, resulta interesante que el aumento en esta población en dicho sector, ya para el año 2021 es comparable gráficamente con las altas tasas de informalidad reportadas para el año 2012.

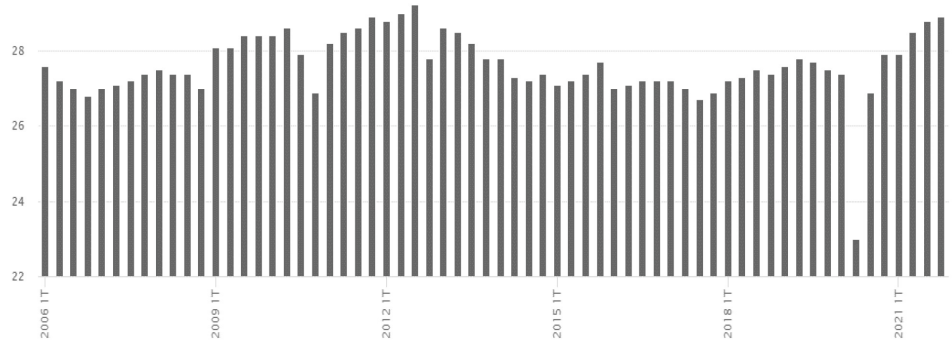
Por lo anterior, es preciso indicar que, en cuanto a la tasa de informalidad laboral, esta tuvo una tendencia a la baja a partir del año 2018, teniendo un desplome particular en el segundo trimestre del año 2020 –a causa del cese de estas actividades debido al inicio de la contingencia sanitaria–, posteriormente aumentaría hasta un 55% en el cuarto semestre del mismo año **(ENOE, 2021)** (ver Gráfica 4).

Gráfica 2.
Tasa neta de participación en México (2006-2021) por trimestre



Fuente: INEGI con base en datos econométricos de la ENOE, 2021.

Gráfica 3.
Tasa de ocupación en el sector informal en México (2006-2021) por trimestre



Fuente: INEGI con base en datos econométricos de la ENOE, 2021.

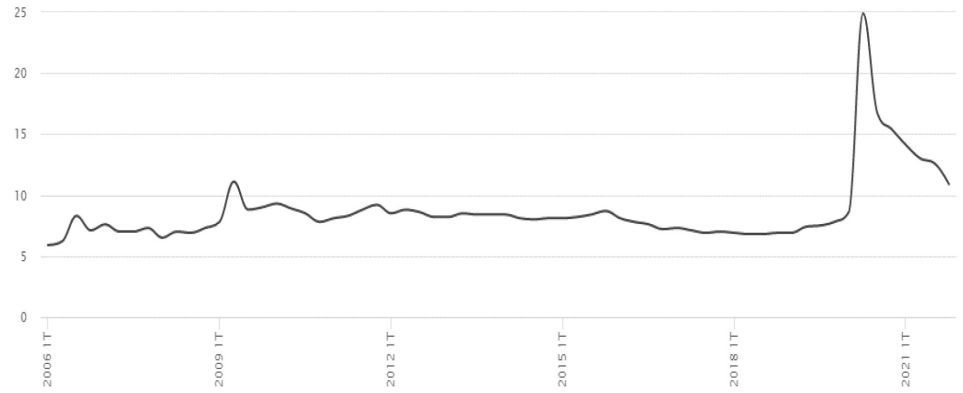
Por otro lado, la tasa de subocupación tendió a incrementar en el segundo trimestre del año 2020, alcanzando una máxima sin precedentes en las últimas décadas de 24.9%, bajando a 16.7% y 15.4% para el tercer trimestre y cuarto trimestre respectivamente. La cifra llega a 10.9% para el cuarto trimestre del año 2021 (ver Gráfica 5).

Gráfica 4.
Tasa de informalidad laboral en México (2006-2021) por trimestre



Fuente: INEGI con base en datos econométricos de la ENOE, 2021.

Gráfica 5.
Tasa de subocupación en México (2006-2021) por trimestre



Fuente: INEGI con base en datos econométricos de la ENOE, 2021.

Jóvenes y mercados de trabajo

Población joven: principales definiciones

Acotar la categoría de "joven" no ha sido en las últimas décadas una tarea sencilla. Para aclarar este punto es necesario decir que no existe un criterio homogéneo para identificar la edad de los jóvenes o de quienes son considerados jóvenes. La Organización de las Naciones Unidas ha definido la categoría etaria para las personas que se encuentran entre los 15 y los 24 años. La unión europea, por otro lado, categoriza como jóvenes a aquellas personas entre los

15 y los 29 años. En el caso de México el sector es delimitado a la población cuya edad se encuentre entre los 12 y los 29 años de edad (Sánchez-Castañeda, 2014).

Dentro de esta población es posible encontrar otras categorías tales como los adolescentes (entre los 12 y los 15 años), jóvenes (entre los 16 y los 24 años) y los adultos jóvenes (entre los 25 y los 34 años de edad). Tanto el género, la edad, a región de origen como la escolaridad son elementos más bien heterogéneos de esta población y tiene distintas y complejas variantes. Sin embargo, los jóvenes en situación de pobreza y exclusión suelen ser normalmente quienes tienen un déficit en la formación escolar (carencia de inversión de capital humano) y, por lo tanto, podrían carecer de las capacidades que le permitan acceder a un empleo de calidad con una remuneración adecuada (Sánchez-Castañeda, 2014).

En México, el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) establece en su segundo artículo que la población cuya edad quede comprendida entre los 12 y los 29 años será objetivo clave para la creación y acatamiento de políticas, programas, servicios y acciones que el IMJUVE lleve a cabo sin importar el origen étnico, nacional, género, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias políticas o culturales, estado civil o cualquier otro indicio de discriminación (Botello, 2013). Con base en la Ley de las y los jóvenes del Distrito Federal, publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* del 25 de julio del año 2000, se establece como un joven las personas cuyas características corresponden a un:

> Sujeto de derecho cuya edad comprende: a) Mayor de edad. El rango entre los 18 y los 29 años de edad cumplidos, identificado como un actor social estratégico para la transformación y el mejoramiento de la ciudad; b) Menor de edad. El rango entre los 14 años cumplidos y los 18 incumplidos, identificado como un actor social estratégico para la transformación y el mejoramiento de la ciudad (Botello, 2013, p. 44).

En cuanto a la definición dentro del contexto laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido la definición de juventud como las personas de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad y a partir de la primera es de la que es posible una típica incorporación en el mercado de trabajo y en cuya definición estadística se encuentra como punto inicial de medición etaria.

En relación a la definición que se utilizará en la presente investigación, entenderemos como jóvenes *a aquellas personas de entre los 14 y los 29 años de*

edad, recuperando lo planteado por la OIT (2010), mencionando que es a partir de los 15 años de edad que es posible incorporar a esta población típicamente en el mercado de trabajo. Del mismo modo, la presente investigación sostiene que el joven es un actor social estratégico para la transformación y mejoramiento de la ciudad.

En este contexto es necesario hasta este momento dar una perspectiva de posibles alternativas que surgen a raíz de la informalidad para la absorción de la fuerza de trabajo desocupada en edad de laborar. Surge el problema de que, aunque hay una tasa media de calificación y ocupación de personas a nivel nacional, no es sino la calidad de los empleos ofertados en el mercado de trabajo la principal preocupación. Para continuar en esta discusión es necesario girar la vista hacia uno de los nuevos caminos que se han abierto en el campo laboral de los jóvenes para la absorción de fuerza de trabajo.

A lo largo de la década del 1970 y hasta la década de 1990, los mercados de trabajo y sus connotaciones conceptuales se transformaron y modificaron algunas de sus principales teorías. La constante transformación de la economía global y la llegada de la reestructuración económica en los países en vías de desarrollo tuvo un gran impacto en el mercado de trabajo. Por un lado, las crisis y las nuevas formas de flexibilización (interna y externa) del empleo trajo serias consecuencias a las condiciones de trabajo de los trabajadores asalariados, pues con esto, las respuestas sindicales comenzaron a cooptarse políticamente, a debilitarse y desaparecer casi en su totalidad (De la Garza, 1993). Dicha situación favorecería al comercio externo y atraería nuevas inversiones, pero que se traduciría en una "represión salarial" y un disciplinamiento de los sindicatos y los trabajadores, cambiando rotunda e históricamente la relación clásica de Capital-Trabajo (De la Garza, 1999, p. 9).

Estos cambios dentro del mercado de trabajo han implicado serias pérdidas de los derechos laborales de los trabajadores y una constante precarización de los puestos de trabajo a partir de la década de 1990 (Guadarrama, Hualde y López, 2012; Maza, 2008). La reestructuración productiva en países de economías emergentes (tal como la región latinoamericana y centroamericana), traería otras fuertes trasformaciones tales como la vulnerabilidad en el empleo, a un aumento de la pobreza laboral y un repunte en las desigualdades de los mercados de trabajo (OIT, 2018). Según refiere De Oliveira (2009), hasta el año 2009 no existían investigaciones plenas acerca de las posibles repercusiones, tanto directas como indirectas surgidas de los procesos de globalización y reestructuración productiva en el volumen, modalidades y la precariedad del trabajo por cuenta propia (De Oliveira, 2009, p. 39).

Para el año 2017, la OIT proyectó para América latina y el Caribe un descenso considerable de las tasas de desempleo para estos países. Sin embargo,

en México se preveía un aumento ligero de esta tasa (del 3.6% en el 2018 a un 3.7% para el año 2019) (OIT, 2018). En este mismo sentido, la OIT marca también un estancamiento a la mejora de la calidad del trabajo, además de una persistente informalidad generalizada. La OIT prevé pues que, en México, así como en Chile, Ecuador Brasil y Argentina los niveles y tasas de informalidad y la vulnerabilidad del empleo aumenten subsecuentemente (OIT, 2018).

En este sentido, no hay diferencias significativas en la composición de la informalidad en los países de dicha región, en donde el grueso del empleo informal es conformado por trabajadores por cuenta propia y trabajadores del sector informal, sin embargo, es necesario apuntar también que el trabajo formal se encuentra incluso entre las empresas formales, y que la reducción de la informalidad es una de las vías más prometedoras para erradicar la pobreza laboral extrema (OIT, 2018).

Precarización del mercado laboral y de los salarios en México

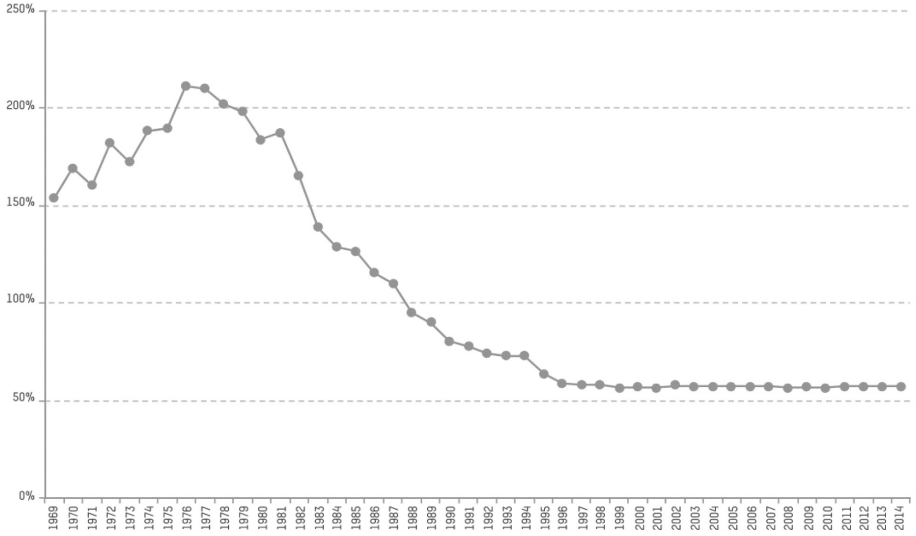
A raíz de la anterior discusión, surge la necesidad de revisar el contexto mexicano en el que comienza una prevalente precarización de la fuerza de trabajo. Con esto podrá determinarse, desde una perspectiva amplia del país, los estándares dentro del mercado de trabajo, las condiciones de este, y por determinante, las condiciones laborales existentes para los trabajadores. En cuanto a lo que se refiere a algunos indicadores del mundo laboral, la relación salarial, la flexibilización contante y precarización paulatina del empleo en México, De la Garza (1993) explica que los distintos factores que han influido en la flexibilización laboral a lo largo de las últimas dos décadas en México han sido dos sustancialmente: a) la reivindicación del papel de los sindicatos que facilitó una desregulación del trabajo y el mercado laboral, y; b) la aguda y estrepitosa apertura comercial del país.

De la Garza concluye resumidamente, que existen dos formas de flexibilización relacionadas con la propia desregulación del trabajo, y han ido desde la flexibilización interna: representado por las jornadas laborales, puestos de trabajo, salarios; hasta la flexibilización externa: la cual se refiere a la oferta y demanda fluctuante dentro del mercado laboral, lo cual tendría efectos directos en las condiciones del trabajo y la forma en la que se realiza (De la Garza, 2000a; 2002). La flexibilización interna del trabajo, como punto vital de inflexión en la relación laboral, depende en todo caso de las habilidades, calificación y educación de los trabajadores (capital humano); es decir, es un aspecto sociotécnico del trabajo, haciendo del salario también un indicador que determina tanto la calidad del trabajo como también la condición sociotécnica del mismo. Este

punto se encuentra en la dimensión tecno-laboral dentro de la matriz metodológica de nuestro estudio.

La aplicación de las políticas neoliberales en México y la reestructuración productiva (De la Garza, 2000a) se tradujo en un estancamiento del salario que, por disposición de una política salarial comenzada desde 1969, trataba de ser una estrategia de contención inflacionaria (Esquivel, 2015). Esta había resultado ser –al menos hasta la década de 1980– una estrategia que fluctuaba de forma interna que, al tiempo de tener variaciones considerables en el mercado de trabajo, también existía una caída en picada de los salarios de los trabajadores. Después de la llegada del GAAT en 1986, el desplome dramático de los salarios estandarizó el salario mínimo y comenzó un estancamiento en el poder adquisitivo de los trabajadores (ver Gráfica 6); "dejando los salarios incluso por debajo de los umbrales aceptados de pobreza" (Esquivel, 2015, p. 29).

Gráfica 6.
Salario mínimo real en México, 1969-2014 (pesos de 2011 por jornada)



Fuente: Esquivel, 2015, p. 30.

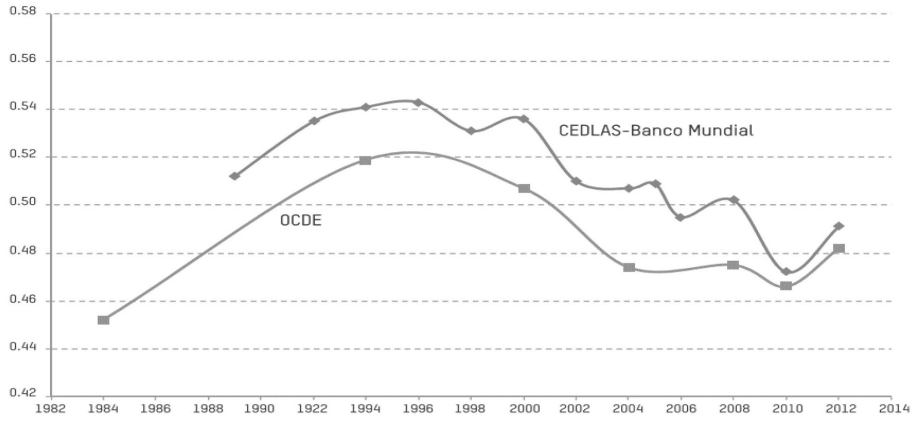
A partir de la llegada del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) esta estrategia pudo verse de una forma más rigurosa traduciéndose en, además de una precaria oferta en el mercado laboral, también en una baja remuneración por el empleo. Esto es posible verlo de forma más marcada hasta el año 2014, y ha sido una de los atractivos más importantes para las empresas trasnacionales para ofertar empleo en territorio mexicano, dado a que además de las bajas remuneraciones y a las facilidades fiscales para la inversión –nacional

y extranjera–, han existido subsidios que el Estado mexicano ha concedido a numerosas empresas del sector manufacturero y de servicios de subcontratación (Hernández y Morales, 2014).

Lo anterior únicamente ha aumentado los ya altos niveles de desigualdad de ingresos en México, más aún en comparación con algunos otros países de la región latinoamericana, tal como Chile, Paraguay o Brasil, países que habían mantenido un sistema sindical y de movimiento obrero constante y fuerte hasta principios de la década de 1990 (Esquivel, 2015). En el caso de México, resulta paradigmático aún el eje tejido entre el crecimiento económico "hacia afuera", el desarrollo interno del país y el mejoramiento de las propias condiciones laborales de los trabajadores desde una perspectiva sindical (De la Garza, 1993).

De tal manera, este proceso ha tenido serias consecuencias económicas que se han reflejado desde mediados de la década de 1980. La más importante de estas consecuencias –pero no la única– ha sido que, aunque ha existido una variación en la desigualdad percibida en México, se marca una evolución constante y una inestable igualdad. Las comparativas de la evolución de la desigualdad en México, en cuanto al coeficiente de Gini, según refiere Esquivel (2015), han sido de distintos organismos internacionales, entre los cuales destacan el Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS) del Banco Mundial y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (Esquivel, 2015) (ver Gráfica 7).

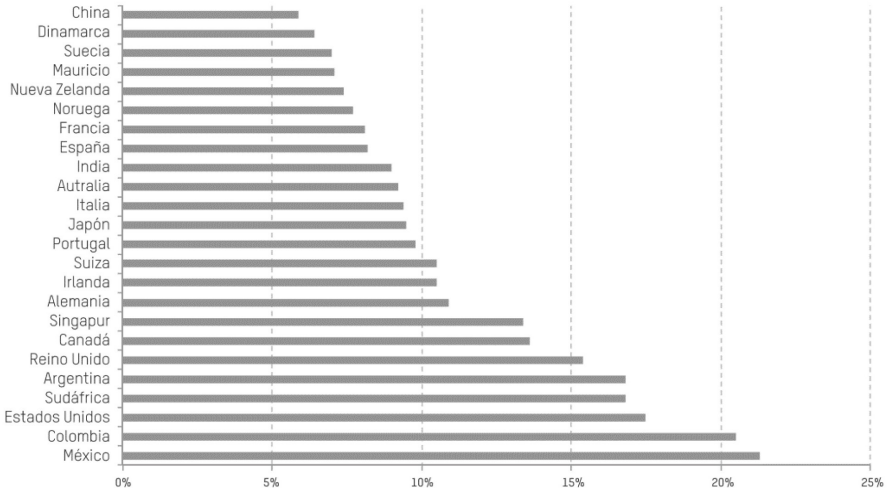
Gráfica 7.
Evolución de la desigualdad en México 1984-2012
(Coeficiente de Gini)



Fuente: Esquivel, 2015, p. 12.

En este mismo sentido, pero en una comparativa internacional, también es posible encontrar que gran parte de esta desigualdad está principalmente basada en una concentración de los mayores ingresos en México, y lo cual porcentualmente recae en el 1% de la población nacional, obteniendo un 21% del ingreso total nacional (ver Gráfica 8).

Gráfica 8.
Participación del 1% de mayores ingresos en el ingreso total.
(Años diversos, para México estimaciones del 2012)



Fuente: Esquivel, 2015, p. 15.

Siguiendo en esta línea, una de las principales políticas que ha favorecido a la élite económica mexicana ha sido la política fiscal, la cual ha logrado influir de manera preponderante en muchos aspectos de la vida económica del país. El sistema tributario ha estado principalmente diseñado para reducir de manera significativa las brechas en el ingreso entre ricos y pobres. Sin embargo, esto ha resultado ser una estrategia poco efectiva en su objetivo, y en su defecto, estas brechas se han abismado, creando serias desigualdades entre la población con mayores ingresos y la población de menores ingresos. Por decirlo en palabras de Esquivel (2015), no existe una política fiscal específicamente progresiva, sino que existe una diseñada para que el efecto redistributivo de la política fiscal sea mínimo por no decir que nulo en la participación de quienes tienen mayores ingresos y recursos (Esquivel, 2015).

Por último, está de más decir que, en cuanto a la flexibilización del trabajo y la legitimación de esta en el país, el resultado final de algunas de las políticas

industriales guiadas hacia el crecimiento económico "hacia afuera" del país culminaron en constantes actualizaciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT), y han tenido un peso sustancial en el rumbo jurídico laboral de México. La legalización del *outsourcing* (subcontratación) en el año 2012 tuvo consecuencias poco evasivas en la vida económica, política y laboral del país. Principalmente lo tuvo para una cantidad considerable de mexicanos que estaban insertos laboralmente en la rama de los servicios, lo cual abría paso a las empresas tanto nacionales como trasnacionales a utilizar el esquema de la subcontratación como una ruta fácil para la acumulación por medio de la reforma tributaria, misma que exentaba a las empresas que utilizaran esta modalidad de empleo a declarar a una buena suma de sus trabajadores como empleados directos o incluso a cotizar la seguridad social y jubilación de estos (Vela, 2017; Bensusán, 2007).

Precarización de los jóvenes en México: presentación de tasas de ocupación y desocupación en jóvenes de México y Jalisco

De acuerdo con De Oliveira (2009), uno de los problemas principales al inicio del siglo XXI ha sido la constante precarización de los puestos de trabajo de la población joven. Una gran suma de aspectos y cambios macroestructurales (socioespaciales y sociolaborales) dan explicación a la precariedad del trabajo juvenil. La precariedad en este caso tiene una diferenciación en dos conceptos básicos, refiriéndose a:

a) la precariedad del empleo, y;
b) b) la precariedad en el trabajo.

La precariedad en el trabajo hace referencia directa a las condiciones y calificaciones de la relación Capital-Trabajo permitiendo examinar la situación laboral de los trabajadores asalariados (De Oliveira, 2009).

En este mismo sentido, el empleo precario atiende a connotaciones que integran varias dimensiones en el concepto:

I. La dimensión económica; que alude a la disponibilidad de empleos e ingresos adecuados;
II. La dimensión normativa, correspondiente a la promoción de los derechos del propio trabajador y la de desigualdad laboral, que atañe a la necesidad de garantizar la protección social de los trabajadores (De Oliveira, 2009, p. 38).

Por otro lado, la noción de precariedad en el trabajo es mayormente más amplia a la anterior, ya que permite comparar a los trabajadores asalariados con los que laboran por cuenta propia, denotando el mayor o menor grado de explotación o de autoexploración. Según refiere García (2006), el fenómeno de la precariedad laboral de los jóvenes se enmarca en un amplio contexto de deterioro de los mercados de trabajo, lo cual se ha incrementado en las últimas décadas (De Oliveira, 2009). Existen para México y Latinoamérica una serie de indicadores que ilustran de forma clara este proceso de precarización. Entre estas características se encuentran: el aumento del desempleo, la importancia del trabajo no asalariado entre sectores pobres, los bajos salarios, la inestabilidad y la seguridad laboral, la reducción de la protección social y la pérdida de derechos laborales (De Oliveira, 2009, p. 38).

En México, la tasa de desocupación de jóvenes no es sino afirmativa a las proyecciones que la OIT hacía para el año 2018 acerca de un cambio exponencial de la desocupación en el país. Prueba de esto es que para el año 2019 el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) revela que la desocupación llegó al 3.4% (607,416 personas) en el total de la población nacional. El desglose de esta información revela que los jóvenes de entre 15 y 24 años mantenían una tasa de desocupación del 34.8% (64,600 personas) para el cuarto trimestre del año 2019. Por otro lado, en este mismo dato, los jóvenes adultos de entre 25 y 44 años de edad experimentaba el mayor ancho del total de la población desocupada con un 44.7% (336,723 personas). Las personas entre los 45 y 64 años experimentaron una desocupación del 18.8% (196,276 personas), las personas de 65 y más años llegó apenas al 1.7% del total (8,896 personas) y finalmente una pequeña población no especificada llega apenas a las 1,121 personas en situación de desocupación (ver Tabla 1).

Es posible entender que existe un grueso mayor en cuanto se habla sobre población desocupada entre los 25 y los 44 años, seguido de los jóvenes de entre los 15 y los 24 años de edad. Estas cifras nos muestran una ligera parte de la problemática de la desocupación juvenil en cuanto a los mercados de trabajo en dicha población. Cabe añadir que, de todas las entidades federativas de México, Estado de México, Jalisco, Ciudad de México, Veracruz y Puebla son las entidades que tienen una importante concentración poblacional joven, contando para el cuarto trimestre del año 2020 con un 39% del total de la población nacional (CEFP, 2021; ENOE, 2020) (ver Mapa 1).

Tabla 1.

Tasa de Población desocupada en México por edades

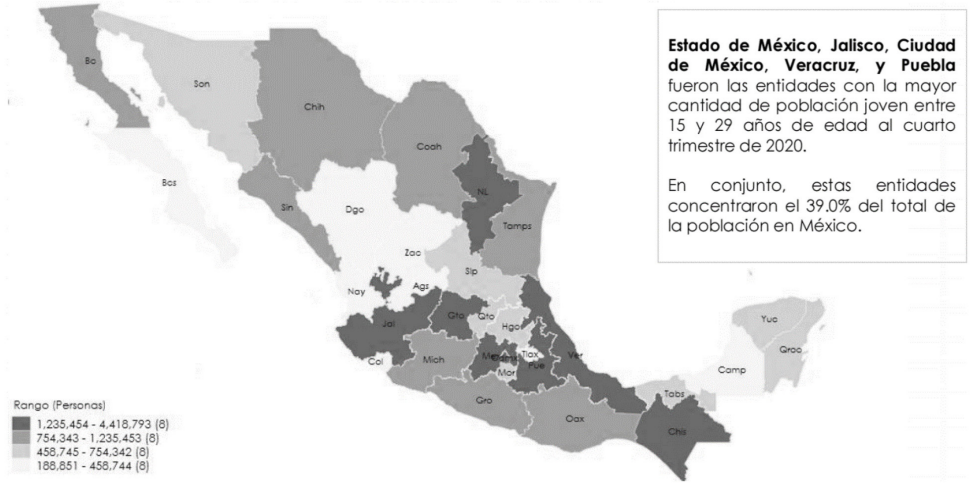
Grupos de edad	Cuarto trimestre del año 2019	Diferencia absoluta
De 15 a 24 años	34.8%	64,600
De 25 a 44 años	44.7%	336,723
De 45 a 64 años	18.8%	196,276
De 65 años y más	1.7%	8,696
No especificado	0.01%	1,121

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cuarto trimestre 2019.

De la misma forma, siguiendo en una perspectiva nacional, es posible encontrar que en cifras descentralizadas de la subocupación llegaron en el año 2020 al 15.3%, con una tasa de informalidad laboral de 55.6%, de 27.9% de ocupación en el sector informal y 23.5% en cuanto a las condiciones críticas de la ocupación. Sólo un 65.4% cuenta con un trabajo asalariado (ENOE, 2020). Lo anterior podría coincidir con la absorción que el mercado de trabajo tuvo al introducirse la economía digital, y en la cual existió un auge en el reclutamiento y aumento de personas en dichas actividades. esto se verá en uno de los siguientes apartados de forma más detallada.

Mapa 1.

Población total jóvenes (por entidad federativa), cuarto trimestre, 2020



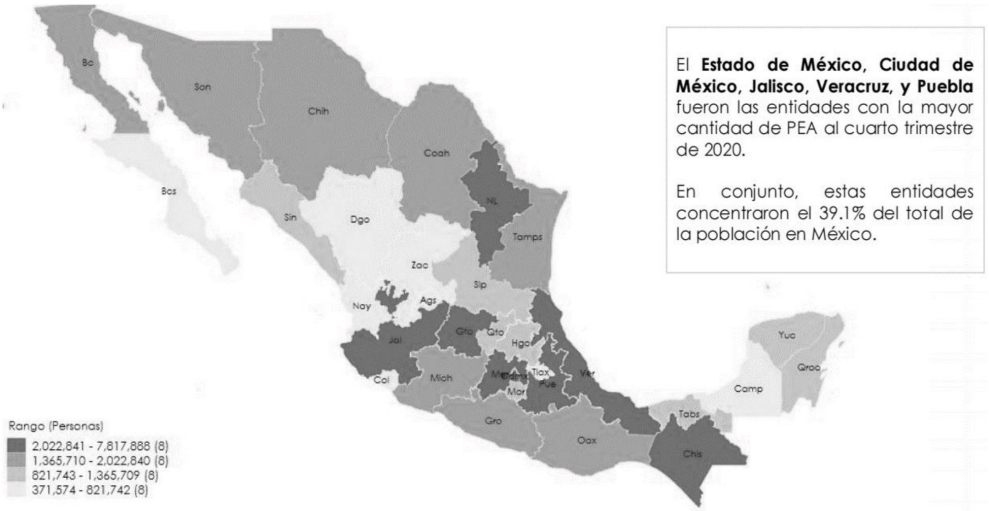
Fuente: CEFP, 2021 con datos de la ENOE, 2020.

A lo anterior también puede agregarse que, a nivel nacional, la PEA ocupada tuvo una reducción de 4.2%, lo cual ha representado que 2.35 millones de personas perdieran su empleo a causa de la crisis económica generada por la pandemia de COVID-19. La PEA desocupada, por otro lado, reportó un crecimiento de 31.3%, siendo los hombres quienes más se incrementaron en el periodo 2019-2020.

De la misma forma que la anterior, la PEA en las entidades Federativas de Estado de México, Ciudad de México, Jalisco, Veracruz y Puebla fueron entidades con la mayor concentración de esta población hasta el cuarto trimestre del año 2020. En conjunto estas entidades concentraron el 39.1% del total de la población en México (ver Mapa 2).

Mapa 2.

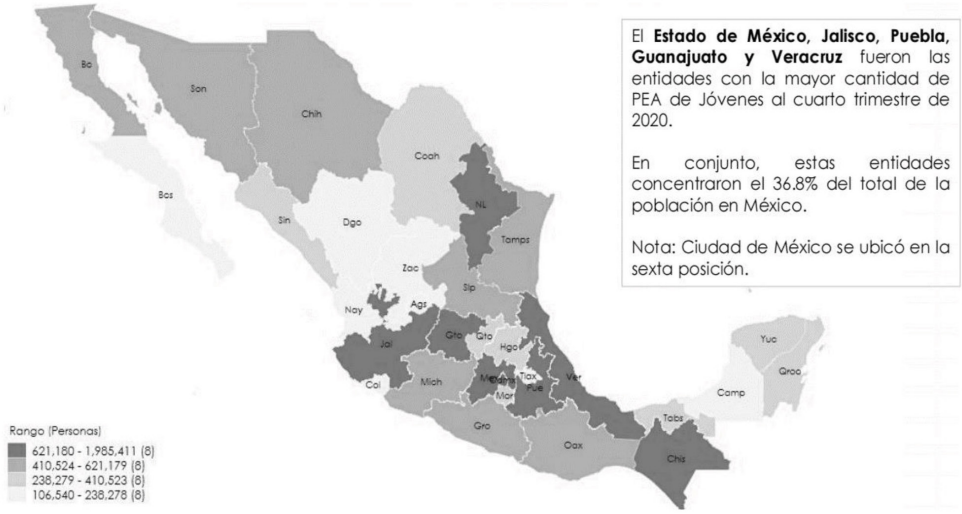
Población Económicamente Activa (por entidad federativa), cuarto trimestre, 2020



Fuente: CEFP, 2021 con datos de la ENOE, 2020.

Tomando parte del contexto anterior, es necesario dar pauta a lo acontecido en el estado de Jalisco al hablar acerca de la población joven que parece tener incidencias en cuanto a la problemática del empleo dentro del panorama nacional. Al hablar acerca de la PEA de jóvenes, es posible encontrar un panorama significativo, ya que igual al mapa anterior, el Estado de México, Jalisco, Puebla, Guanajuato y Veracruz concentran la mayor cantidad de PEA de jóvenes en conjunto, con un 36.8% del total de la población en México, esto para el año 2020 (CEFP, 2021) (ver Mapa 3).

Mapa 3.
Población Económicamente Activa Jóvenes (por entidad federativa), cuarto trimestre, 2020

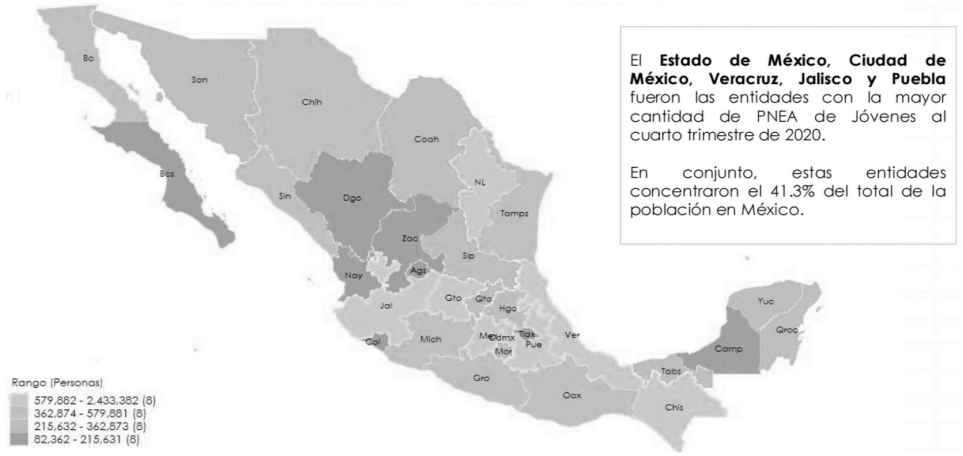


Fuente: CEFP, 2021 con datos de la ENOE, 2020.

Por otro lado, la Población No Económicamente Activa (PNEA) de jóvenes en el EDOMEX, ciudad de México, Veracruz, Jalisco y Puebla fueron las entidades que reportaron la mayor cantidad de PNEA de jóvenes al cuarto trimestre del año 2020, concentrando un 41.4% del total de la población en México (CEFP, 2021) (ver Mapa 4).

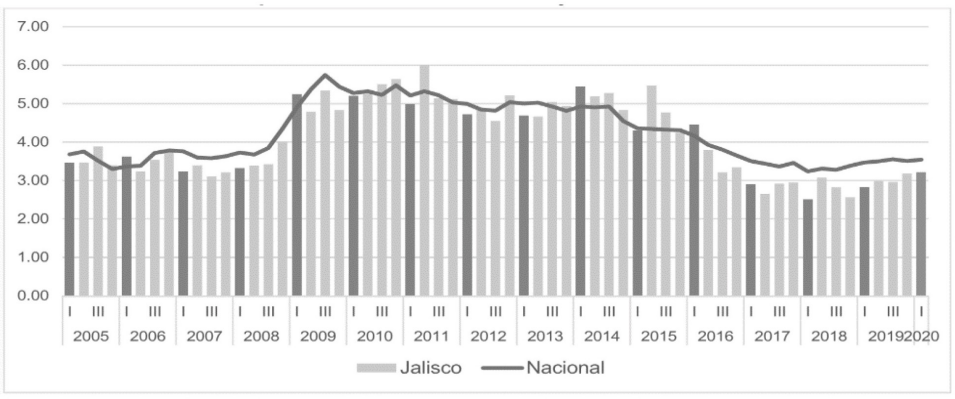
En el año 2020, el Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IIEG) dio resultados sobre la tasa de desocupación y composición de la población de 15 años y más según condición de ocupación en Jalisco. Basándose en los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, para el año 2020 la tasa de desocupación en Jalisco se ubicó en 3.21% en cifras desestacionalizadas, comparándose con la del año 2019 con un 2.81%. Los datos recabados por este instituto muestran una tasa de desocupación del estado menor a la tasa nacional, la cual fue de 3.54% (ver Gráfica 9).

Mapa 4.
Población no Económicamente Activa Jóvenes (por entidad federativa), cuarto trimestre, 2020



Fuente: CEFP, 2021 con datos de la ENOE, 2020.

Gráfica 9.
Tasa de desocupación trimestral de Jalisco y Nacional 2005-2020



Fuente: IIEG, 2020 con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de INEGI, 2020.

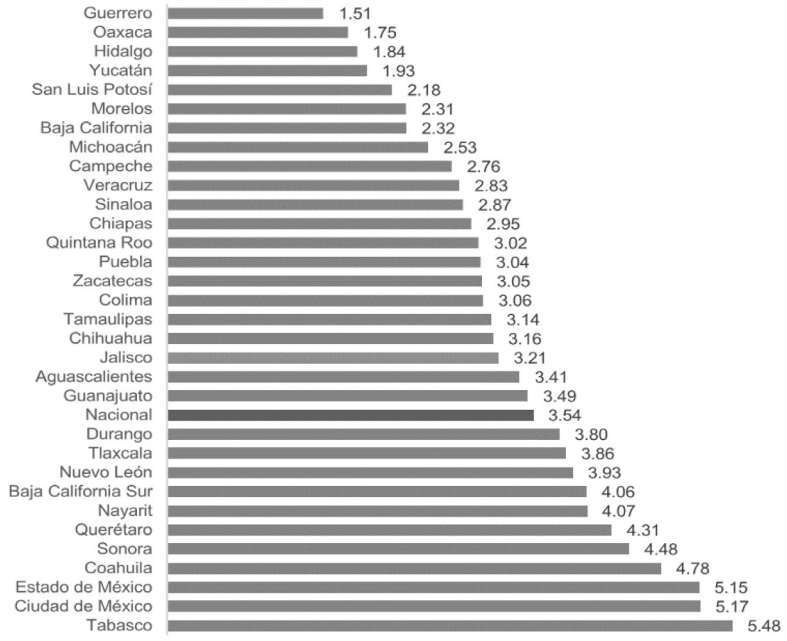
El estado de Jalisco en el año 2020 se posicionó en el lugar número trece de estados con menores tasas de desocupación a nivel nacional (ver Gráfica 10). Realizando una regresión histórica en cuanto a la desocupación en este estado, en el año 2012, Jalisco registraba una población desocupada de 185,213 personas de los 2,495,728 personas desocupadas a nivel nacional, con una participación del 7.4%. El estado ocupó el tercer lugar en ese mismo año (ver Tabla 2).

Tabla 2.
Ranking nacional de desocupación

ESTADO	RANK	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
México	1	248,029	316,494	300,738	316,703	440,334	445,051	415,542	408,702
Distrito Federal	2	206,938	232,450	243,857	235,537	271,243	278,105	265,105	270,661
Jalisco	3	101,000	112,004	102,313	127,525	165,640	196,324	183,441	185,213
Guanajuato	4	56,251	71,139	67,406	117,313	130,868	131,088	122,727	138,177
Nuevo León	5	87,357	91,923	78,920	92,869	147,608	128,997	124,345	124,806
Nacional		**1,381,816**	**1,638,387**	**1,622,872**	**1,954,971**	**2,560,088**	**2,566,784**	**2,465,029**	**2,495,728**

Fuente: IIEG, 2020 con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de INEGI, 2020.

Gráfica 10.
Tasa de desocupación por entidad federativa, 2020



Fuente: IIEG, 2020 con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de INEGI, 2020.

Por otro lado, del total de la población de 15 años y más, es posible encontrar que un 60% se encuentra ocupada, mientras que un 1.84% está desocupada; un 2.97% son considerados como PNEA disponible, esto ya que expresaron disposición para trabajar, pero no buscaron empleo, mientras que un 35.16% se clasifica como PNEA no disponible o, en otras palabras, que no estaban dispuestas a trabajar por distintas obligaciones o impedimentos físicos (ver Gráfica 11). En cuanto a las características etarias de la población desocupada en Jalisco, un

42.1% del total de la población desocupada se encuentra en edad para trabajar (ver Gráfica 9).

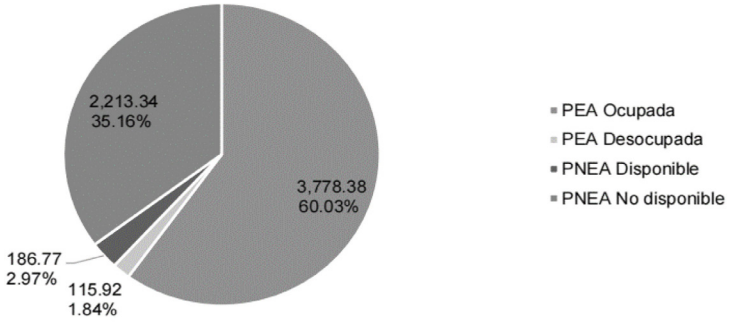
En el primer trimestre del año 2020 algunas de las cifras que se relacionan con la PEA fueron que de los 3,894.30/millar de personas, un 71.96% del total de esta población fueron empleados subordinados y remunerados, un 5.41% son empleadores, un 17% fueron trabajadores por cuenta propia, y un 2.65% trabajadores no remunerados. La tasa de ocupación en Jalisco fue de 97.02% mientras que la tasa de desocupación fue de 2.98% (ver Tabla 3).

Tabla 3.
Composición de la población ocupada en Jalisco, primer trimestre 2020

Tipo de ocupación	Miles de personas	Porcentaje respecto a la PEA	Porcentaje respecto a la PEA ocupada
PEA	**3,894.30**	**100%**	
Ocupados	**3,778.38**	**97.02%**	**100.00%**
-Trabajadores subordinados y remunerados	2802.33	71.96%	74.17%
-Empleadores	210.77	5.41%	5.58%
-Trabajadores por cuenta propia	662.09	17.00%	17.52%
-Trabajadores no remunerados	103.18	2.65%	2.73%
Desocupados	**115.92**	**2.98%**	

Fuente: IIEG, 2020 con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de INEGI, 2020.

Gráfica 11.
Composición de la población de 15 y más años de Jalisco, miles de personas y porcentaje, primer trimestre 2020



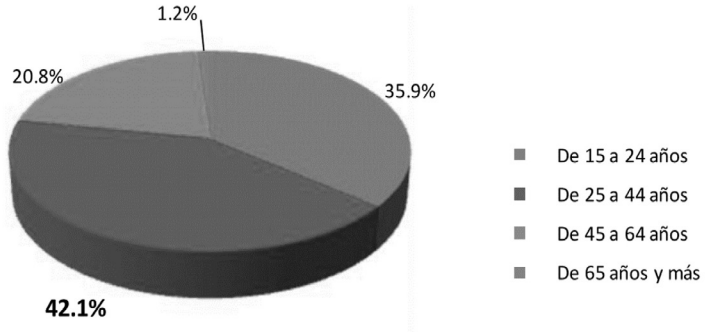
Fuente: IIEG, 2020 con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de INEGI, 2020.

En la Gráfica 12 es posible observar que un amplio porcentaje de la población desocupada pertenece a la población joven y de adultos jóvenes y adultos, es decir, en personas de entre 15 y 44 años. Este breve panorama abre una

perspectiva estadística acerca de este fenómeno en Jalisco aún por lo menos en cuanto a datos cuantitativos.

Gráfica 12.

Población desocupada en Jalisco por rango de edad al año 2012

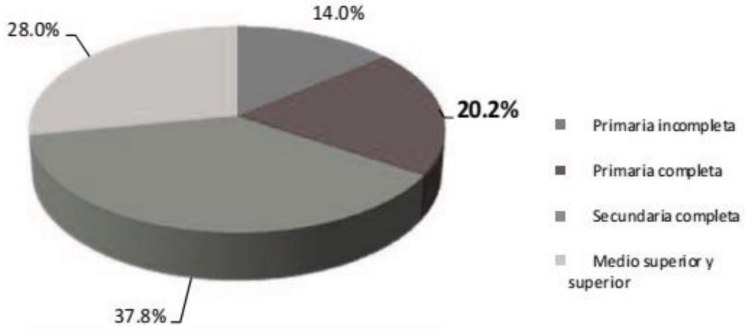


Fuente: IIEG, 2020 con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de INEGI, 2020.

Para el año 2012, el Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IIEG), realizó un diagnóstico del empleo en este estado. En cuanto a la población desocupada existió una correlación entre esta variable y la escolaridad, estimando que la gran mayoría de los desocupados para este año habían terminado la secundaria (37.8%); un 28% se encontraba desocupado, pero con el nivel básico superior completado; otro 20.2% tenía la primaria completa y un 14% contaba con la primaria incompleta (ver Gráfica 13).

Gráfica 13.

Población desocupada en Jalisco por nivel de instrucción (escolaridad), 2012



Fuente: IIEG, 2012 con datos de la ENOE, 2012, INEGI.

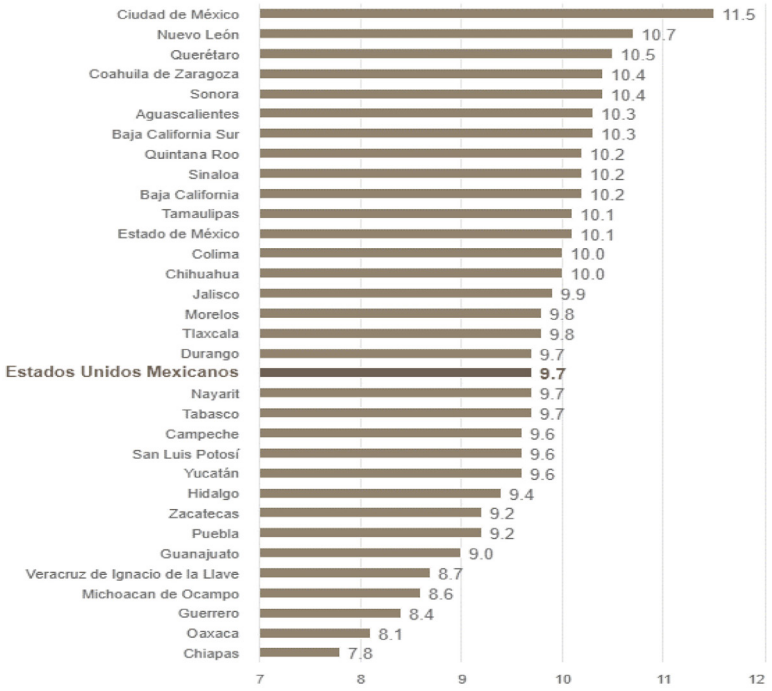
Datos que han sido recabados por INEGI en el año 2020, muestran un aumento progresivo en cuanto a los promedios de escolaridad de la población jalisciense. En este sentido, para el año 2010 este instituto mostró algunas cifras

importantes a tomar en cuenta al hablar del tema en cuestión de la educación en este estado. El promedio general de educación en Jalisco era para el año 2010 de 8.78%. Esta cifra se modificó sustancialmente para el año 2020, registrando un 9.90% y posicionando al estado en el lugar 15 de los estados con mayor promedio educativo, esto en comparación a la media nacional registrada de 9.74%, al respecto Ciudad de México y Nuevo León ocupaban los dos primeros lugares en tener mayor promedio educativo a nivel nacional con un con 11.5% y 10.7% respectivamente (ver Gráfica 14).

Por otro lado, en todo el estado de Jalisco asisten a la escuela poco más de 272,985 jóvenes de entre los 15 y los 17 años, y otros 261,803 jóvenes de entre los 18 y 24 años. Por otro lado, existen 281,058 personas de 15 años y más sin escolaridad; de estos encontramos desglosados a 149,447 mujeres y 131,611 hombres (INEGI, 2020). Es posible decir entonces que el estado de Jalisco cuenta con un panorama atractivo para la inversión de empresas nacionales y extranjeras debido a la escolarización avanzada de los jóvenes, los altos niveles de cualificación que poseen y a las bajas remuneraciones de la fuerza de trabajo (Morales y López, 2019).

Gráfica 14.

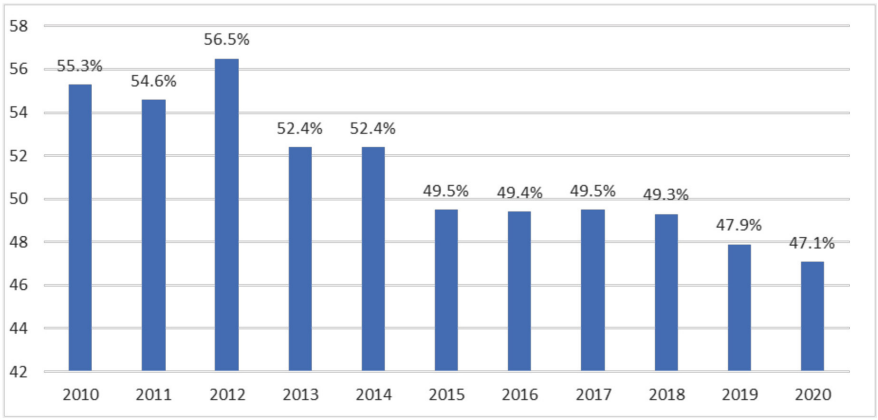
Promedio de escolaridad en la población de 15 años y más de edad, 2020



Fuente: INEGI, 2020.

Por su cuenta, la tasa de informalidad en Jalisco ha tenido un notable decremento en la década del año 2010 al 2020, yendo del 55.3% en el año 2010, al 47.1% en el año 2020 (ver Gráfica 15).

Gráfica 15.
Tasa de Informalidad laboral en Jalisco, 2010 a 2020



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Mide Jalisco, 2021 con base en ENOE, 2010-2021.

Como una inferencia importante, esto confirma lo dicho por INEGI y la CEFP, denotando que existió una fuerte pérdida de empleos en el sector informal durante la llegada de la crisis sanitaria por COVID-19 en el año 2020. Al mismo tiempo, es interesante que también haya habido un crecimiento de la PEA activa en este tiempo, en lo cual es posible inferir que al existir una caída del empleo informal (debido al aislamiento y cese de algunas actividades económicas), las personas insertas en sectores informales de trabajo hayan tenido que cesarlas y, por otro lado, que aquella PNEA disponible haya tenido buscar otras alternativas de empleo y convertirse en PEA ocupada. De esto se hablará en el siguiente apartado.

Ocupación, desocupación, informalidad y subocupación en jóvenes de Jalisco

Según refiere la OIT, el sector informal o mejor dicho la economía informal abarca una gran variedad de trabajadores, empresas y empresarios con características bien identificables. Con este término se hace referencia a un conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores en unidades económicas insuficientemente contempladas por sistemas formales o que no lo están en absoluto. En México para el año 2013 fue posible observar que la tasa de informalidad media es de 59.1% pero que hay entidades federativas en las que esta informalidad alcanza hasta un 80% (Sánchez-Castañeda, 2014). Por lo

anterior es posible rescatar que, para este año, Jalisco tenía una media nacional de 53.9% de informalidad. Para noviembre del año 2020, la tasa de informalidad que ha reportado INEGI mediante la ENOE, el sector informal conformaba un 49.5% de la población, mientras que la ocupación informal a nivel nacional se mantiene encima del 50% con un 56.3% a nivel nacional. En cifras desglosadas es posible encontrar que la informalidad de mujeres se mantiene a la par que la de los hombres con un 56.9% y un 55.9% respectivamente (ENOE, 2020).

Por su lado, el estado de Jalisco reportó que para el cuarto trimestre del año 2020 tenía un total de 3,654,530 personas ocupadas (tasa de 59.7%) y un total de 156, 336 desocupadas (tasa de 4.1%). De estas personas, se reportó que un 70.4% de la población tiene un trabajo asalariado, 10.2% se mantiene en la subocupación, 12.9% tiene condiciones críticas de ocupación y existe un porcentaje de informalidad laboral de 47.1%. La ocupación en el sector informal conforma un 23.4%, y la tasa de subutilización de la fuerza de trabajo asciende a 19.8% (ver Tabla 4).

Tabla 4.
Población/ tasas complementarias de ocupación y desocupación nacional y de Jalisco durante el cuarto trimestre de 2020

Entidad federativa	Población		Tasa de:								
	Ocupada	Desocupada	Participación	Presión general	Desocupación	Trabajo asalariado	Sub-ocupación	Condiciones críticas del trabajo	Informalidad laboral	Ocupación en el sector informal	Tasa de subutilización de la FdeT
	(Personas)		Porcentaje								
Estados Unidos Mexicanos	53,331,429	2,549,429	57.5%	8.3%	4.6%	65.4%	15.3%	23.5%	55.6%	27.9%	30.3%
Jalisco	3,654,530	156,336	59.7%	5.8%	4.1%	70.4%	10.2%	12.9%	47.1%	23.4%	19.8%

Fuente: INEGI con base en la ENOE 2020.

Con referencia al panorama nacional, Jalisco pasa ligeramente la tasa media nacional de participación y se posiciona debajo de la media de desocupación. Del mismo modo, es posible ver que la media en el trabajo asalariado supera con un 5% la media nacional, y que la subocupación está muy por debajo de esta. Por otro lado, también es posible observar que la informalidad en el estado se acerca a la media nacional de informalidad laboral, y que las ocupaciones en el sector informal también tienen indicios de alcanzar la media nacional.

Como dato interesante, también puede verse que al hablar sobre la tasa de presión general,[21] puede verse que, aunque no es realmente significativo el porcentaje con respecto a la media nacional, es considerable, manteniéndose en un margen neutro de personas ocupadas y desocupadas que buscan empleo.

¿O precariedad o desempleo?: nuevas alternativas de trabajo para jóvenes ante la crisis del mercado de trabajo en Jalisco

Ya abierto el tema sobre los actuales retos que se encuentran en el mundo y el mercado de trabajo en México y Jalisco y en especial para los jóvenes, es necesario revisar nuevas propuestas acerca de las alternativas a la problemática existentes en la actualidad. Como ya hemos visto, la informalidad que a principio del año 2020 cayó, para el año 2021 se ha recuperado e incluso ha regresado a algunos niveles que se tenían en el año 2012. La PEA en su defecto ha aumentado y esto resulta ser un fenómeno peculiar. Esto nos hace preguntarnos: si los niveles de informalidad en Jalisco han disminuido pero la PEA aumentó; ¿Dónde se encuentra esta población?

De tal forma, y con base en datos obtenidos desde diversas encuestas (IIEG, 2021; Alba, Bensusán y Vega, 2021), se muestra que en Jalisco predominan las personas jóvenes en la actividad de repartición de comida mediante plataformas digitales, por ello se hace un hincapié en este aspecto como fundamental para comprender esta actividad dentro del mercado de trabajo de los jóvenes. Es de vital importancia comprender el contexto en el que surgen estas nuevas tendencias en la ocupación dentro de las plataformas digitales, marcando un antes y un después en estos nuevos trabajos en la última década comprendida desde el año 2010 hasta el 2020.

Podemos dar como antesala para el próximo capítulo cinco que Bensusán y Florez para el caso de México, (2020, p. 39), al igual que Alba, Bensusán y Vega (2021) sugieren que el trabajo en plataformas digitales en la repartición de comida a domicilio es, a primera vista, una opción de trabajo para los jóvenes ante la difícil realidad de insertarse en el campo laboral. Aunque esto pueda ser representado como un trabajo parcial o temporal, al no existir mayores opciones mejores en el mercado de trabajo y crecer el desaliento de los trabajos asalariados a la par del aliento al autoempleo, muchos de quienes comienzan a trabajar en plataformas lo continúan haciendo por tiempo indefinido, llegando a ser una opción a corto, mediano o incluso largo plazo (Alba, Bensusán y Vega, 2021).

---

[21] Porcentaje que representa la población desocupada, más la ocupada que busca trabajo, respecto a la población económicamente activa (PEA) (INEGI, 2022).

Poniendo como ejemplo las anteriores estadísticas del IIEG en el año 2020 sobre la educación, es posible argumentar que la población de repartidores en Jalisco tiene la característica de poseer un alto nivel de escolaridad, lo cual concuerda tanto en los niveles de subocupación, como con el rango etario y el grado de escolaridad de otros estudios relacionados. Los repartidores, como se ha expuesto desde la justificación, poseen un rango de edad de los 18 a los 33 años aproximadamente, contando con un grado de escolaridad básico, medio superior y superior (Morales et al., 2020; Jaramillo-Molina, 2020; Alba, Bensusán y Vega, 2021).

En Morales et al. (2020, p. 43) se muestra que algunos trabajadores de ciertas plataformas digitales de repartición de comida trabajan en ellas por una combinación entre "coerción negativa (limitadas opciones dentro del mercado laboral) y elección positiva (por la flexibilidad que ofrecen las plataformas) (Morales et al., 2020, p. 43)". Este es un factor decisivo que podría dar algunas respuestas a nuestra pregunta en México y específicamente en el contexto de Guadalajara, aunque se debe tener precaución y ciertas consideraciones. Sin embargo, esta hipótesis suele ser recurrente en una gran cantidad de investigaciones especializadas al respecto (Bensusán y Florez, 2020, p. 20; Morales et al., 2020; Alba, Bensusán y Vega, 2021, pp. 27, 56 y 60), ya que en el contexto de un "mercado laboral destrozado" y "precarizado" (Morales et al., 2020, pp. 92 y 141) en el que las opciones laborales son limitadas, la elección de un trabajo flexible, aunque con precarias condiciones de trabajo, suele ser la opción mayormente elegida que el desempleo. Esto se tratará más a detalladamente en el siguiente capítulo.

Consideraciones finales

Mediante las lógicas del mercado de trabajo hemos podido observar un panorama más específico sobre los jóvenes y su papel en él. La inserción de esta población ha resultado ser cada vez más complicada a pesar de que los nuevos jóvenes cuenten cada vez con mayores estudios y con más posibilidades para realizarlos. Lamentablemente el campo laboral dista de las oportunidades de inserción necesarias para ellos. En este sentido, la apertura del mercado de trabajo para jóvenes se basa principalmente en la idea de la necesidad de empleo que existe en esta población, y lamentablemente aquellos empleos para ellos suelen ser de mala calidad, con muchos requisitos de entrada, con pocas o nulas garantías de trabajo y, sobre todo, con una baja remuneración. En otras palaras: precario.

Quedan entonces distintas inferencias que surgen con el presente capítulo y que son importantes de puntualizar para continuar con nuestro planteamiento sobre las plataformas digitales y las nuevas relaciones laborales que surgen en ellas para los jóvenes:

a) Sin lugar a dudas la contingencia de COVID-19 tuvo importantes efectos en el mercado de trabajo, y por ende vino acompañada de una reorganización de este. Los despidos, las pérdidas importantes de capitales de empresa y cierres de las mismas se tradujo en su momento en un aumento del subempleo y el desempleo, lo cual como conllevante se apreció en primer momento una baja de la informalidad laboral (debido al cese de diversas actividades económicas) pero que meses después de la llegada de dicha pandemia sería visible un aumento importante de la misma en distintas áreas, al mismo tiempo que el subempleo.
b) La precarización laboral no es un fenómeno nuevo, eso es claro. Sin embargo, la llegada de la reestructuración productiva trajo consigo un cambio importante en las lógicas que regían el mercado y que ha tendido a afectar cada vez más a las nuevas generaciones que recién se incorporan al mercado de trabajo. Los jóvenes de las últimas décadas han quedado en la frontera que divide la cualificación y la precariedad, siendo estos quienes menores oportunidades de crecimiento tienen y quienes padecen más de los requerimientos para laborar.
c) Las alternativas en el mercado de trabajo para los jóvenes son en su mayoría aquellas que involucran la informalidad, la flexibilidad o la pérdida de garantías tanto sociales como del trabajo para realizar sus labores. Resaltando que cada vez existen más jóvenes en el país, la problemática, aunque ausente en agendas de políticas públicas para resoluciones eficaces, está presente y se agrava cada día más.
d) Dentro de las mismas alternativas ha comenzado a surgir una alternativa con profunda relación a la tecnologización y digitalización del sector de los servicios: las plataformas digitales. En estas es posible encontrar nuevas formas de trabajo, mismas que distan de las formas de empleo tradicional y que generalmente se engloban en el autoempleo, reproduciendo en su mayoría la idiosincrasia de la disciplina, el autocontrol y la gestión del ocio y tiempo libre para generar productividad realizando distintas tareas. Estas alternativas suelen proliferar principalmente en los jóvenes, ya que estas actividades pueden ser realizadas a la par a sus demás actividades personales como el estudio y el ocio. Lamentablemente, aunque son de las acti-

vidades más innovadoras y preferidas por los jóvenes, dichas alternativas terminan convirtiéndose en otra más de las únicas opciones de trabajo cuando se realiza una comparación entre el quedar en la fila del desempleo o trabajar en la precariedad encontrada en otros trabajos con baja remuneración salarial, pero sin posibilidad de una flexibilidad como la encontrada en las plataformas.

CAPÍTULO V.

Expansión de los servicios de plataformas: panorama y características del mercado de trabajo para los jóvenes repartidores de plataformas digitales

Introducción

El presente capítulo tiene el objetivo de hablar sobre el mercado de trabajo de los jóvenes repartidores, tomando en cuenta el contexto de la población joven de México del capítulo anterior. Con el avance de las tecnologías, las plataformas digitales han ofertado una cantidad considerable de puestos de trabajo, absorbiendo a una gran cantidad de fuerza de trabajo compuesta principalmente de jóvenes. Aunque esto no debe generalizarse ya que existen repartidores de todas las edades, la ocupación de los repartidores de plataformas ha sido principalmente caracterizada por dos aspectos que serán tratados en el capítulo seis y siete dentro de los resultados de campo: los repartidores suelen ser mayormente hombres jóvenes.

El presente capítulo se estructura en tres apartados. En el primero se revisa a grandes rasgos la evolución de los servicios tecnológicos y digitales, dando un contexto contemporáneo del cambio y desarrollo de estos. Por consiguiente, se revisan además una parte del impacto y las consecuencias que han tenido estos servicios en la vida económica y laboral que ha suscitado en el contexto mexicano consecuentes de la incursión de este en la economía de plataformas digitales. El principal ejemplo de esto es Uber/Uber Eats como una empresa digital.

En el segundo apartado se realiza una síntesis del crecimiento y evolución de los repartidores de plataformas. De la misma forman se verán ingresos generales de los repartidores, jornadas de trabajo y principales lugares de la República Mexicana en los cuales la ocupación de los repartidores tiene mayor impacto coincidiendo con los tres principales estados en las que existe un mayor número de jóvenes incursionando en el mercado de trabajo, tal como son Ciudad de México, Monterrey y por supuesto, Jalisco.

En el tercer apartado se revisa más específicamente el esquema de Uber como un modelo de servicio en expansión, su desarrollo y transición hasta

la actualidad, misma que ha llegado a la repartición de comida a domicilio mediante su plataforma Uber Eats. En virtud de estos datos, se muestran detalles sobre las ganancias globales de la compañía digital y se desglosan las ganancias que en contraparte tienen los repartidores. Como parte de este contexto local, se da un panorama de la actividad de los repartidores de plataformas en la ciudad de Guadalajara, esto con base en algunos de los resultados arrojados por la encuesta a repartidores de entrega a domicilio, realizada por el Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IIEG). Por último, se presentan las consideraciones y análisis finales del capítulo.

Evolución de los servicios tecnológicos y de servicios digitales

A lo largo de la historia moderna las distintas revoluciones industriales han traído cambios sociales y laborales importantes (Torrent-Sellens, 2019). La ahora dicha como 4.0 (Yzunza, 2017), nueva revolución digital (Bárcena et al., 2016), nueva revolución tecnológica, capitalismo de plataformas o pos-capitalismo (Srnicek, 2018) ha llegado a cambiar las percepciones del mercado de trabajo y por consecuencia de la calidad de los trabajos. La implementación de la flexibilidad tanto interna como externa (De la Garza, 2000a) ha contribuido a la frecuente pérdida de distintos derechos y regulaciones del trabajo. Esto ha dado como resultado una agudización de la crisis existente en cuanto a la precariedad e incertidumbre laboral.

Existen pues, discursos que hablan de esta nueva expansión por las connotaciones del mercado global (López, 2019), ello al existir la sustitución de una ética del trabajo, por una estética del consumo; no se trata ya de la duración (en muchas de las ocasiones) del trabajo, sino de las experiencias que este pueda traer (Guadarrama, Hualde y López, 2012).

Por un lado, se debe decir que esta flexibilidad se ha traducido en mayores ganancias para las empresas debido a las distintas estrategias que además han abaratado los costes productivos haciendo de la descentralización productiva una estrategia cada vez más recurrente. La digitalización de las empresas, por otro lado, podría hablar según señala Srnicek (2018) de una nueva visión del trabajo típica o clásicamente conocida, liberadora para la humanidad. Sin embargo, aunque esta sea una idea interesante, es posible que se mantenga superada tal como homogéneamente se ha superado la idea acerca del fin del Trabajo de Rifkin (1995; De la Garza, 1999). En cambio, es posible hablar de un concepto ampliado del trabajo (De la Garza, 2005; 2010) y por consiguiente de una reconfiguración de las ocupaciones ahora llamadas como emergentes y en transformación (Bensusán y Florez, 2020).

Partiendo de esto último, en el caso de México, Bensusán y Florez (2020) encuentran importantes variaciones acerca de este nuevo fenómeno digital. Pues en el mercado de trabajo en México, las nuevas tecnologías digitales han encontrado un nicho importante, en mayor medida puede hablarse de los servicios digitales en las nuevas plataformas digitales. La transportación de personas, las entregas de paquetería y alimentos a domicilio, han incrementado la productividad de las empresas y de la misma manera han diversificado sus esquemas de distribución y consumo, pero también estas nuevas modalidades han mantenido y aumentado la informalidad laboral en el país, especialmente en lo que a jóvenes se refiere. Ante este panorama, Bensusán y Florez (2020) afirman que, aunque ha existido un incremento en los niveles de escolaridad de los jóvenes, estos, hoy más que nunca tienen una baja participación laboral (Bensusán y Flores, 2020).

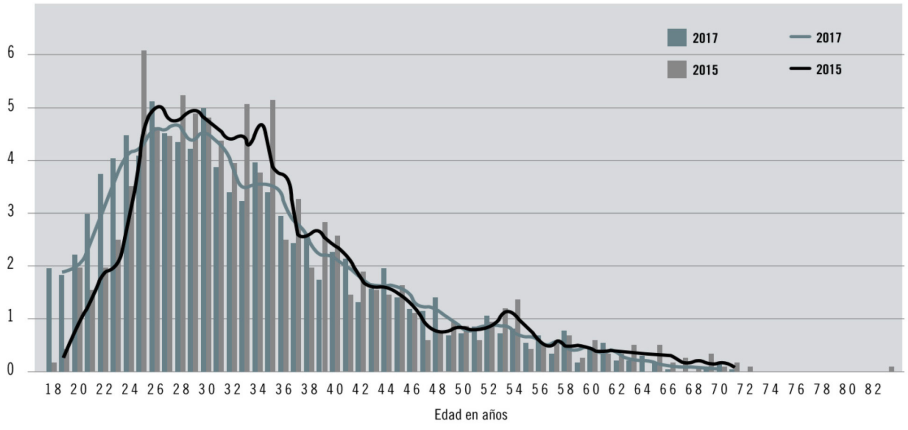
Según indican Bensusán y Florez, para el año 2018 el INEGI, mediante el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) contabilizó poco más de 752,000 personas que se encontraban en labores relacionadas con el desarrollo tecnológico y en plataformas. Los resultados de este estudio consideran que la población de 15 años y más años con estas ocupaciones muestran que el promedio de edad de las personas es semejante a las demás ocupaciones, es decir de 36.3 años y con una marcada participación de los hombres (un 83%) (Bensusán y Florez, 2020, p. 31). Se debe mencionar que la mitad de estas ocupaciones se concentra en cuatro estados de la República Mexicana: CDMX con un 18.1%, Estado de México con un 16.3%, Jalisco con 7.9% y Nuevo León con 7.3%, datos que resultarán relevantes para el siguiente apartado.

La OIT (2019) ha afirmado esto mismo, ya que, en una encuesta realizada sobre las plataformas digitales en el año 2015, se encontró que el promedio de edad de las personas dedicadas a estas nuevas actividades económicas dentro de las plataformas digitales oscila entre los 24 y los 38 años de edad (ver Gráfica 16).

Retomando nuevamente el estudio de Bensusán y Florez (2020), los autores encuentran que el nivel de escolaridad de los trabajadores en plataformas digitales en México es de 59.3% con educación superior (universidad); 26.1% con nivel medio superior (preparatoria) y 15.4% que posee estudios básicos (primaria y secundaria). Esto confirma estudios que la OIT (2017; 2018; 2019) realizó en años recientes, observando que a nivel mundial existe una constante profesionalización del fenómeno de las plataformas digitales y sin duda es mostrado como un fenómeno multisectorial en las ramas industriales y multidimensional socialmente. Resta decir como antesala del trabajo de campo para

nuestra investigación, que estos resultados coinciden en una parte también con los resultados de nuestro estudio.

Gráfica 16.
Distribución de los trabajadores de plataformas digitales por edad, todas las plataformas (porcentajes)



Fuente: Encuesta realizada por la OIT en 2015 y 2019.

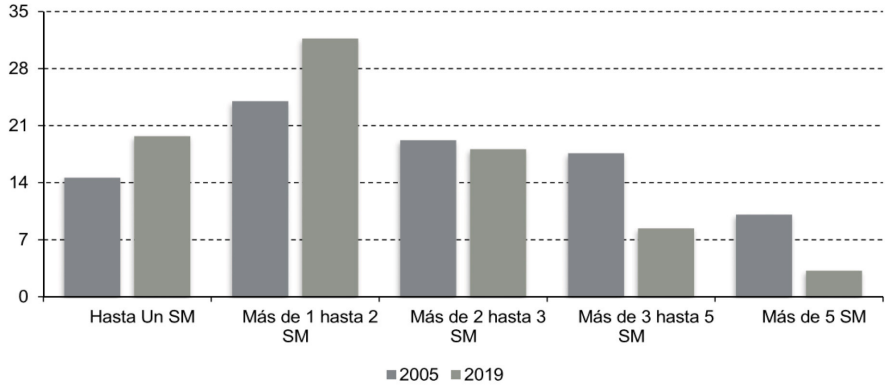
Para Bensusán y Florez (2020) la problemática que gira en torno a las economías de plataformas digitales, no ha sido sino el resultado de una mayor permanencia de los jóvenes en el sistema educativo. Sin embargo, esto implica que una buena media de la población tanto con estudios superiores como básicos no podrá insertarse tan fácilmente al campo laboral y tendrán que buscar estas opciones alternativas al mercado de trabajo. Los autores hacen énfasis en que, contrario a lo que los organismos internacionales podrían decir sobre el nivel educativo de México, el aumento de la escolarización no ha resuelto los problemas relacionados a la calidad educativa y al mercado laboral, ya que la alta calificación no ha dado como resultado una mejora en la calidad de los empleos. El pequeño negocio, la persistencia de la concentración en hogares, micronegocios y pequeñas unidades económicas ha ocasionado un mantenimiento y expansión de la informalidad laboral. Aunado a esto, la ocupación en el sector terciario se ha incrementado desde el año 2005 hasta el año 2019 (Bensusán y Florez, 2020, p. 18).

En este sentido, las ocupaciones en transformación y emergentes (Bensusán y Florez, 2020), se componen de dos aspectos fundamentales; a) uno es que las ocupaciones en transformación generalmente son aquellas actividades que con el cambio tecnológico se han adaptado y, por ende, aunque no son nuevas, hoy por hoy tienen connotaciones nuevas que adoptan nuevas tecnologías de la

información. Por otro lado, b) las ocupaciones emergentes son aquellas en las que existe la innovación o que, en su defecto, no existían la ocupación con anterioridad. Explican los autores que ninguna de estas ocupaciones es específicamente pura, siempre existen fronteras conceptuales en cada actividad que pueden ser catalogadas como innovadoras, emergentes o en transformación, tal es el caso de los repartidores de comida a domicilio, los servicios de taxi ejecutivos, los servicios financieros, servicios domésticos y de mantenimiento, etc. (Bensusán y Florez, 2020).

Bensusán y Florez (2020), siguiendo con el caso de México en relación con las nuevas tecnologías digitales, muestran que la precarización dentro de los nuevos contextos industriales se erige desde distintos indicadores, pero en caso concreto de este país, el ingreso viene a configurarse como uno de los más importantes, y es posible encontrar que este ha ido en una caída importante desde el año 2005 (Bensusán y Florez, 2020). Según señalan estos autores mediante datos recabados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del año 2005 al año 2019, la conformación de este concepto de precariedad en el ingreso puede confirmarse por la evolución del ingreso promedio de los ocupados y subordinados, aunque estos se mantienen en el mismo nivel que en el caso de los trabajadores por cuenta propia (ver Gráfica 17).

Gráfica 17.
Nivel de ingresos de la población ocupada según salarios mínimos. México, 2005 y 2019 (porcentajes)



Fuente: Bensusán y Florez, 2020, p. 19.

Aunque han existido propuestas gubernamentales que han tratado de detener detrimento de esta precariedad a través de una política salarial orientada a la recuperación del poder adquisitivo, esta no ha sido efectiva, y la razón de

ello se debe a que esta política no ha sido lo suficientemente sólida para solventar el estancamiento y pérdida del salario mínimo desde el año de 1996. Esto incluso a costa de que entre el año 2015 y 2017 se observó una incipiente recuperación del 13.2% en el salario mínimo de los trabajadores mexicanos. Esta misma tendencia se pudo acentuar entre el año 2018 y el 2020 al incrementarse el salario mínimo en un 37.7% (Bensusán y Florez, 2020, p. 20).

Un asunto problemático y sumamente preocupante que se relaciona y desprende de lo anterior, explican los autores, es referente a las irregularidades en las que laboran los repartidores de plataformas. Esta realidad hace que los investigadores de la sociología del trabajo y las demás disciplinas se enfrenten a una problemática compleja, ya que las compañías trasnacionales tecnológicas –tal como Uber Eats– se niegan a hacer pública información tan relevante como la cantidad de repartidores a domicilio en los países Latinoamericanos, en este caso (Morales et al., 2020, p. 17) así como las ganancias, jornadas de trabajo y condiciones laborales de los mismos. En este sentido, resulta relevante tener presente que México es uno de los primeros cinco mayores mercados de la empresa Uber a nivel mundial, denotando un aumento importante de este modelo de negocios digitales en el país desde su llegada (Bensusán y Florez, 2020, p. 36).

En relación a lo anterior, de acuerdo con Meza (2017) con base en Eurofound (2015), existen nueve tipos de acuerdos/regímenes laborales nuevos que se asocian a los trabajadores y el desarrollo de las aplicaciones digitales:

- Empleados compartidos (cuando un solo trabajador labora para dos o más empresa para lograr un trabajo de tiempo completo).
- Empleos compartidos (cuando un empleador emplea a dos o más trabajadores que comparten la responsabilidad de un determinado trabajo).
- Administración provisional (cuando expertos altamente calificados se contratan temporalmente para la administración de un proyecto específico).
- Trabajo casual (cuando se llama a los trabajadores únicamente por demanda).
- Trabajo móvil (cuando el trabajo se puede hacer desde cualquier lugar).
- Trabajo basado en váuchers (cuando se paga por los servicios prestados a través de váuchers comprados a una autoridad, lo cual cubre el salario más los costos de la seguridad social).
- Trabajo de portafolio (cuando un autoempleado trabaja para una gran cantidad de clientes).
- Trabajo multitudinario (cuando la plataforma digital relaciona a empleadores con trabajadores, y donde las tareas se dividen entre grupos virtuales de trabajadores).

- Trabajo colaborativo (cuando *free-lancers*, autoempleados o microempresas se unen para fortalecerse) (Eurofound, 2015, pp. 11-134 citado en Meza, 2017).

Explicar cada uno de estos regímenes resultaría sumamente extenso, pero para fines prácticos de la presente investigación, requeriremos de dos de estas categorías para definir a los repartidores de plataformas digitales. Por un lado y con base en todo lo que hemos visto hasta el momento, los repartidores son trabajadores por demanda, es decir, tienen trabajos casuales debido a la naturaleza de la flexibilidad en la ocupación. Por otro lado, es posible decir también que es un trabajo móvil, ya que se puede realizar prácticamente desde cualquier sitio en el que el repartidor se encuentre siempre y cuando esté conectado en la aplicación en un espacio público para llevar los pedidos solicitados.

Las demás categorías pueden ser descartadas para el caso de los repartidores de plataformas, debido a que, tal como la OIT (2018; 2019) lo indica, los trabajos en la modalidad de economía de plataformas digitales (Torrent-Sellens, 2019) tal como Uber y Uber Eats, son exclusivamente con base en la ubicación. Con esto vemos que todas las demás categorías corresponden en sus características y descripciones a economías colaborativas, o también dichas en el capítulo dos de este estudio como *crowdsourcing*[22] (OIT, 2018 y 2019; Goldman, 2014).

Para Meza (2017) es señalable que la digitalización del sector de los servicios ha traído un avance radical en las plataformas digitales como medios de negocios lucrativos y en expansión. Esto ha traído distintas consecuencias medibles en el empleo y el mercado de trabajo (tal como la oferta y demanda de empleos). En tal sentido, las plataformas basadas en la ubicación como Uber Eats, que ofrecen servicios de intermediación, han dado lugar a distintos efectos: a) por un lado, estas plataformas facilitan el autoempleo, reduciendo las prestaciones laborales y lo cual traslada los riesgos empresariales a los trabajadores, quienes se convierten en socios; b) por otro lado, los salarios de reserva[23] aumentan, lo cual puede implicar aumentos en las tasas de desempleo y subempleo. Esto último forma parte de una problemática más amplia dentro del mercado de trabajo, aumentando flexibilidad en el mercado de trabajo, lo cual da paso a una disminución de los costos de contratación y despido, es decir, a un aumento

[22] Véase capítulo dos apartado 2.2 Plataformas digitales: conceptos y distinciones.

[23] Concepto relacionado directamente con el fenómeno del desempleo y el cual es definido como: "el salario más bajo que un trabajador está dispuesto a aceptar por un trabajo" (Duran, 2005).

de la precariedad laboral en las condiciones de los trabajadores de aplicaciones digitales (Morales et al., 2020).

De esta manera, aunque existen mayores opciones de empleo para grupos minoritarios como estudiantes, mujeres y discapacitados, estas opciones suelen ser, como ya se ha dicho en el capítulo tres, una de las primeras opciones de empleo debido a su flexibilidad de horario y ganancias inmediatas, o de las últimas, por las altas jornadas de trabajo, exposición constante a riesgos y bajas remuneraciones. Por otro lado, dado a que el medio de pago asociado a estas plataformas es mayormente digital, también tiene el potencial de reducir considerablemente la informalidad (Meza, 2017). Sin embargo, aunque dicha informalidad pueda reducir su tasa –hemos de recordar el capítulo cuatro–, esto no ocasiona que los empleos sean de mejor calidad. Pues, aunque la desocupación tenga un decremento considerable en relación a la PEA, esto no determina que las ocupaciones dejen de ser informales o precarias.

De tal modo, Meza (2017) considera que existen al menos cuatro efectos relevantes de la digitalización de los mercados de trabajo con sus respectivas consecuencias circunstanciales:

I. Aumento en la desigualdad del ingreso (aumento de la brecha salarial):
   a) La automatización aumenta la demanda relativa por trabajadores altamente calificados, reduciendo la demanda de los trabajadores de calificación media y baja sustituyéndolos;
   b) En tanto a las grandes empresas, al existir una fuerte competencia por parte de grandes empresas digitales, la acumulación de riqueza, al igual que la reducción de la demanda de trabajo mediana y bajamente calificado, genera desigualdades sociales y de riqueza cada vez más notorias;
   c) Existe una reducción acelerada (sobre todo en economías tales como la de EUA) de la clase media, polarizando seriamente los ingresos percibidos por los trabajadores (aumento de la pobreza).

II. Aumento en las opciones de empleo:
   a) La mayor oferta de productos a causa de la robotización y el crecimiento de la eficiencia económica por la digital y la propia automatización abren nuevos mercados, lo cual genera diversas fuentes de empleo;
   b) Las plataformas digitales aumentan la demanda laboral al disminuir los costos de transacción;
   c) Las plataformas digitales están generando nuevos mercados globales que incrementan la demanda laboral.

III. Flexibilidad de los mercados de trabajo:

a) La contratación y despido de trabajadores inmersos en los servicios digitalizados se facilita al grado de que estos se restringen a la apertura y cierre de cuentas;
b) La reducción en los costos asociados a la contratación implica que no hay lugar para políticas de seguridad social, seguridad y salud en el trabajo y representación colectiva o sindical;
c) La digitalización de los servicios permite la entrada al mercado laboral de grupos de trabajadores que en otras circunstancias se dificultarían, tales como mujeres con hijos pequeños, estudiantes y personas con discapacidades.

IV. Deterioro de las condiciones de trabajo:

a) La mayor eficiencia económica de las empresas digitales se logra a costa de las condiciones de trabajo. Esto requiere una mejor regulación por parte de los gobiernos;
b) La tecnología actual hace posible la monitorización de los trabajadores en cada momento de la jornada laboral. Esto permite mejorar la gestión de las empresas, sin embargo, se destruyen las relaciones de confianza entre empleadores y empleados, dejando a estos últimos en condiciones de alto riesgo respecto a la pérdida de sus trabajos.
c) Los servicios de las aplicaciones están en funcionamiento las 24 horas del día, desdibujando las fronteras entre la vida laboral y la personal o la familiar. Los trabajadores cuya demanda se ve incrementada por el desarrollo digital tienen la facilidad hoy día de trabajar desde cualquier punto geográfico, pero esto podría resultar en un mayor estrés y posibles problemas de salud relacionados con este (Meza, 2017).

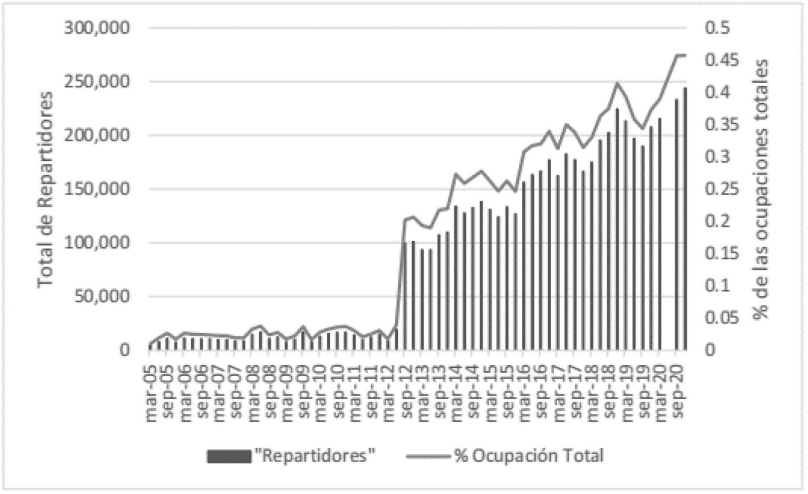
Crecimiento y evolución de repartidores de plataformas digitales en la década del 2010 al 2020

Anteriormente se ha dado un recorrido cerca de las plataformas digitales en el contexto mexicano. La flexibilidad que ofrecen las plataformas digitales es atractiva para algunos trabajadores que recién se incorporan o ya estaban incorporados al mercado de trabajo, eligiendo entre ser repartidores como una ocupación principal o secundaria. Es necesario decir que ha existido un crecimiento importante en esta población, poniendo en claro que la importancia del tema tiene una relevancia por dicho auge en los últimos años en México.

Un reciente reporte del Centro de Investigación y Docencia Económicas A.C (CIDE), junto al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), la Asociación de Internet MX (AIMX), y el Laboratorio Nacional de Políticas Públicas (LNPP) dio como uno de sus resultados más contundentes sobre este tema que,

a partir del año 2012 comenzó un aumento significativo de las personas ocupadas en esta actividad, reportando un incremento de un 150% respecto a años anteriores. El año 2012 resulta ser un punto clave en el crecimiento exponencial de los trabajadores ocupados en esta actividad, estimando para el tercer trimestre del año 2020 casi 250,000 repartidores. Esta cifra conforma un 0.45% de las ocupaciones totales del país (ver Gráfica 18).

Gráfica 18.
Evolución total de repartidores entre el año 2005-2020

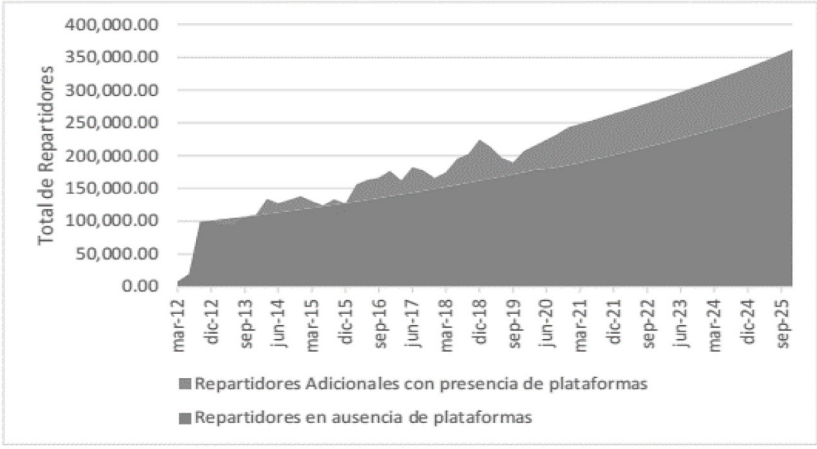


Fuente: AIMX/CIDE, 2021 con información de la Encuesta Nacional de Empleo 2005-2020.

De acuerdo con AIMX/CIDE, paralelamente a estas estimaciones, fue posible encontrar que, a partir de la llegada de la primera plataforma de repartición a domicilio en el año 2012 (Sin Delantal) en México, existió un auge de un 150% en ocupados en esta actividad conformando un 60% atribuido a esta ocupación y un restante 40% por la actividad general economía. Según este mismo estudio, existió una proyección de que para el año 2021 habría poco más de 62,000 nuevos ocupados en esta actividad, y para el año 2025, un estimado de casi 85,000 ocupados adicionales que no hubiesen tenido oportunidad de realizar esta actividad en ausencia de las plataformas digitales (ver Gráfica 19).[24]

[24] Para efectos de nuestra actual investigación, es necesario agregar y tener en cuenta que, con base en esta gráfica y el estudio de AIMX/CIDE, Uber comenzó sus actividades digitales en México a partir del primer trimestre año 2016, año en el cual es posible observar en la Gráfica 19 un aumento considerable respecto al último trimestre del año

Gráfica 19.
Estimación y proyección del total de repartidores generados por las plataformas:



Fuente: AIMX/CIDE, 2021 con información de la Encuesta Nacional de Empleo 2005-2020.

AIMX y CIDE (2021) reportaron en su estudio que para el año 2020 se contaban aproximadamente 234,794 repartidores, cuyo ingreso promedio mensual giraba alrededor de los 4,000 pesos mensuales. Tras la llegada de la primera plataforma de reparto en el año 2012, el ingreso promedio mensual de los repartidores creció en un 117% comparado con el crecimiento de 25% del total de ocupados. Se menciona que de acuerdo con la clasificación realizada por la ENOE:

> (…) el grupo más cercano a las características de los repartidores es el que está conformado por los agentes económicos que cumplen con las siguientes condiciones: i) son parte de la población ocupada; ii) son trabajadores por cuenta propia; iii) no tienen jefe; iv) no tienen empleados; v) no tienen prestaciones de salud; vi) se encuentran en el sector de actividad restaurantes y servicios de alojamiento; vii) son conductores de motocicleta o repartidores de mercancías (a pie y en bicicleta) (AIMX/CIDE, 2021, p.p. 15-16).

Ingresos y comparaciones promedio de los repartidores de plataformas digitales

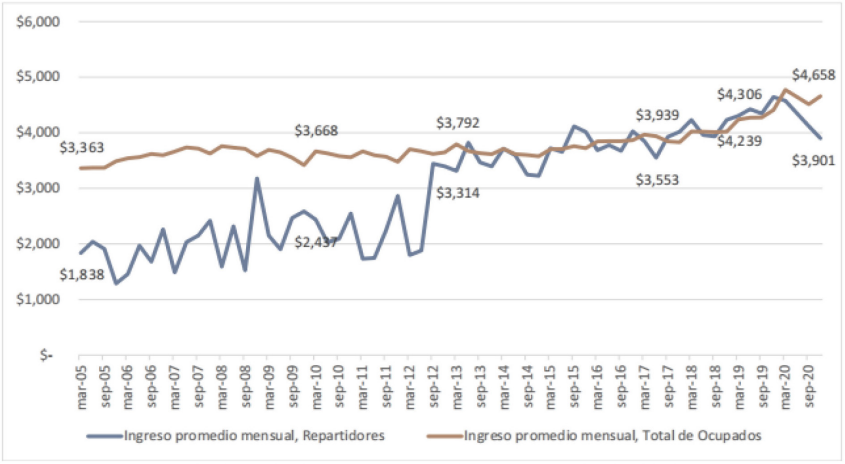
Habiendo explicado una parte del lugar que ocupan estos repartidores dentro del mercado laboral de México, según el anterior informe de la AIMX y la CIDE (2021), también es posible comparar los ingresos mensuales promedio en esta

---

2015. A partir de este año la estadística tendría ligeras variaciones, pero con un constante aumento anualmente.

ocupación. Se menciona por lo tanto que estos ingresos son compatibles con el ingreso que obtiene un trabajador promedio en la economía mexicana (ver Gráfica 20).

Gráfica 20.
Ingreso promedio mensual: 2005-2020



Fuente: AIMX/CIDE, 2021 con información de la Encuesta Nacional de Empleo 2005-2020.

Según este estudio, antes del año 2012 existía una considerable diferencia entre el ingreso promedio de los repartidores y el ingreso promedio del total de los ocupados formales (AIMX/CIDE, 2021). A partir del año 2015 los ingresos de ambos grupos de trabajadores eran prácticamente los mismos, pero con una mayor variabilidad e inestabilidad en el ingreso de los repartidores, esto a causa de la flexibilidad que tienen los repartidores al decidir la cantidad de horas a laborar, opción no disponible para el resto de ocupados formales, pues deben cumplir jornadas de trabajo fijas (AIMX/CIDE, 2021). Se estima que el crecimiento promedio mensual de los repartidores es de 117% del año 2012 al año 2020, mientras que el ingreso promedio mensual de los trabajadores promedio de la economía mexicana creció únicamente 25% (AIMX/CIDE, 2021).

Por otro lado, para el año 2005 el ingreso promedio de todos los ocupados en la economía mexicana era casi el doble de ingreso promedio mensual de los repartidores. Sin embargo, para el año 2019, esta brecha comienza un cierre, pues el ingreso promedio de los repartidores fue superior al ingreso máximo del total de ocupados. La AIMX y el CIDE (2021) muestran que esta tendencia en la subida de los ingresos de los repartidores se modificó sustancial y dra-

máticamente para el año 2020 debido a la pandemia de COVID-19, dando como resultado una caída de la actividad económica en general misma que generó despidos en casi todas las ocupaciones (AIMX/CIDE, 2021). Como una opción alternativa de trabajo, una gran suma de ocupados despedidos por la contingencia sanitaria comenzó a entrar en la ocupación de repartidores de plataformas, generando una fuerte demanda en las mismas y una creciente competencia entre los repartidores (AIMX/CIDE, 2021). Esto ocasionó una caída en el ingreso promedio de los repartidores a nivel nacional, tal como se muestra en la Gráfica 20 para el mes de septiembre del año 2020.

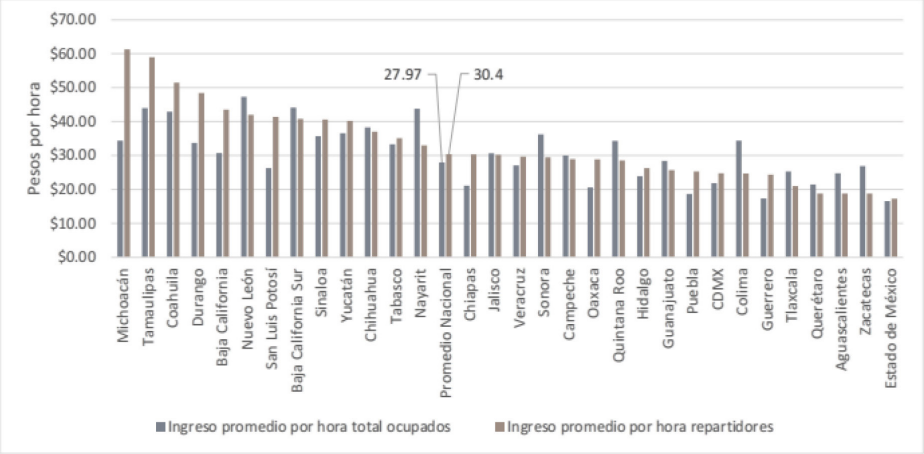
Ante esta afirmación, Bensusán y Florez (2020), con respecto a la pandemia de COVID-19 iniciada en el año 2019 y que ha continuado hasta el año 2020 y 2021, mencionan que muchos trabajadores que perdieron sus empleos o que no pudieron insertarse en el campo laboral debido a la esencialidad de los sectores industriales, se han ocupado a través de las aplicaciones y plataformas digitales (tanto meseros de los restaurantes como vendedores de otros comercios). Por este motivo, al comienzo de la pandemia, los ingresos de los repartidores llegaron a incrementarse hasta los mil pesos diarios, pero en la medida en que se amplió el contingente de estos repartidores, las ganancias disminuyeron (Bensusán y Florez, 2020, p. 39).

De tal manera, en una comparativa nacional del ingreso como indicador, el ingreso promedio por hora para los repartidores resultó de $30.40, mismo que es mayor al ingreso promedio por hora del total de ocupados de la economía formal, es decir, de $27.97. En cuanto a la comparación del ingreso diario de los repartidores con el salario mínimo del total de los ocupados, es posible encontrar que el ingreso promedio por día de los repartidores es de $186.60, ello suponiendo que se mantengan conectados por un total de 8 horas a la plataforma. Por otro lado, el salario mínimo general vigente para el año 2020 fue de $123.22,[25] incluso mayor al que se estableció para la Zona Libre de la Frontera Norte, mismo que fue de $185.56.[26] a pesar de la contingencia sanitaria, el ingreso diario máximo de los repartidores fue superior a la mayoría de los salarios mínimos vigentes para el tercer trimestre del año 2020 (ver Gráfica 21).

[25] El cual pasó en el año 2021 a $141.70, y a la fecha de la actual investigación en el año 2022 a los $172.87 (Factorial Mx, 9/enero/2022).

[26] El cual pasó en el año 2021 a $213.39, y a la fecha de la actual investigación en el año 2022 a los $260.34 (Factorial Mx, 9/enero/2022).

Gráfica 21.
Comparativa de ingreso promedio por hora de repartidores y total de ocupados



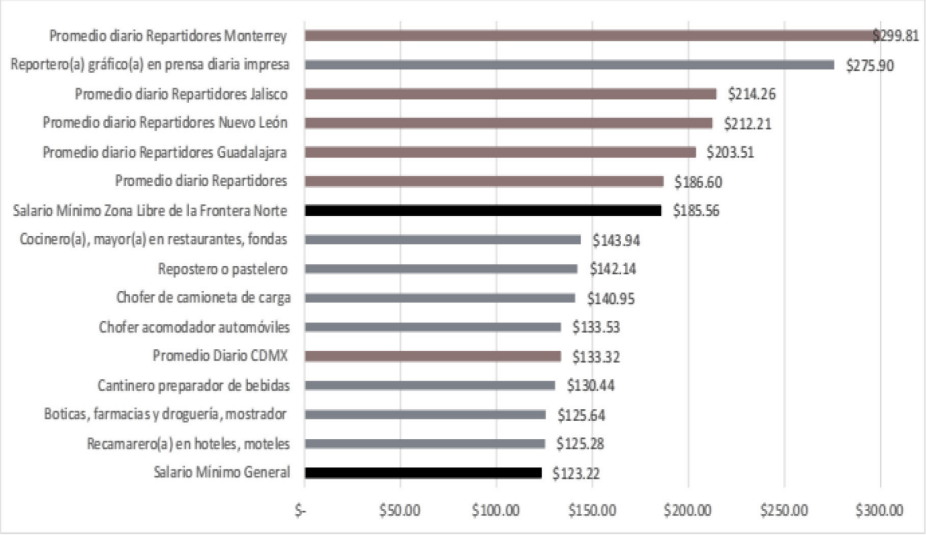
Fuente: AIMX/CIDE, 2021 con información de la Encuesta Nacional de Empleo 2005-2020.

Como parte de estos resultados, es interesante observar que existe una diferencia interesante entre el ingreso por horas entre los repartidores y los ocupados formales, lo cual, aunque no tiene en algunos casos grandes diferencias con el salario mínimo por hora de los repartidores, la flexibilidad puede ser representada por el total del promedio de ganancias diario. Michoacán puede representarse como uno de los estados con mayores ganancias por hora de los repartidores, seguido de Tamaulipas, Coahuila, Durango y Baja California.

Para el caso de Jalisco es interesante que el promedio de ganancias entre los ocupados y los repartidores sea casi igual y esté en el nivel de la media nacional, pero una diferencia considerable puede verse en el ingreso promedio diario entre estos dos (ver Gráfica 22).

Como se ha dicho anteriormente, es posible observar que el promedio diario de ganancia entre los repartidores y ocupados promedio nota diferencias significativas, considerando la flexibilidad a la cual los repartidores están expuestos. Entre los casos más relevantes destaca Monterrey con 299.81 pesos diarios, que suele tener percepciones mayores incluso que los reporteros gráficos en prensa diaria (con un salario mínimo).

Gráfica 22.
Ingreso promedio diario de los repartidores y otras ocupaciones con salarios mínimos vigentes, 2020



Fuente: AIMX/CIDE, 2021 con información de la Encuesta Nacional de Empleo 2005-2020.

Para el caso de Jalisco y Guadalajara existe un dato interesante pues, aunque tienen percepciones iguales a las ganancias por hora que los ocupados promedio, los repartidores de este estado y la ciudad tienen las ganancias diarias más altas después de Monterrey. Lo anterior posiciona las ganancias diarias de los repartidores en este estado incluso más arriba que el promedio diario general de los repartidores o que el salario mínimo en la Zona Libre de la Frontera Norte, esto para el tercer trimestre del año 2020. Este último punto servirá como punto de partida para el siguiente apartado y el cual será conexo a los resultados del estudio de campo de los repartidores de plataformas y específicamente de Uber Eats en el siguiente capítulo.

Uber como modelo de servicio tecnológico basado en la ubicación: impacto en México y Guadalajara

Los inicios de Uber

Como ya lo hemos expuesto desde los anteriores apartados, los servicios digitales basados en la ubicación son ya uno de los rubros en la economía digital más costeables de los últimos años. En este caso puede encontrarse a Uber como una empresa de fama internacional que ha logrado un crecimiento exponencial en la última década a partir de su fundación en el año 2009.

Uber, por su cuenta, fue fundada en Holanda y desarrollada tecnológicamente en San Francisco, California, entre el año 2009 y 2010. En la anterior década esta fue de las empresas más grandes y con mayor crecimiento tecnológico a nivel mundial, con una presencia en más de 62 países hasta el año 2012 y con ganancias brutas que fueron de los 3 mil millones de dólares en el año 2017, hasta los 14.4 mil millones en el año 2019. Para el año 2020, estas cifras llegan ya hasta los 25 mil millones de dólares (Business of Apps, 30 de octubre de 2020).

La mayor parte de las operaciones de esta empresa están dirigidas a ofrecer información logística y un medio de enlazar servicios de diversos tipos, uno de los más famosos –y por lo cual esta empresa tiene una importancia sustancial– se refiere a la transportación automovilística privada mediante el uso de las nuevas tecnologías digitales (Hernández y Galindo, 2016). La operacionalización de la empresa funciona mediante el uso de una aplicación descargada a través de internet en un dispositivo móvil (véase Ilustración 1). Este servicio es rentado a terceros, los cuales son propietarios de los vehículos particulares de distintas marcas, esto con el fin de proveer el servicio de transporte a usuarios que lo soliciten mediante dicha aplicación (Hernández y Galindo, 2016).

Uber es una empresa reconocida por sí misma como una empresa tecnológica, ello ha sido expresado mediante un comunicado al respecto en su plataforma oficial de internet:

> A objeto de evitar cualquier duda: Uber por sí mismo no presenta servicios de transporte, y Uber no es transportista. El proveedor del Transporte es quien decide ofrecer servicios de transporte, que se pueden solicitar mediante el uso de la Aplicación o el servicio. Uber sólo actúa como intermediario entre usted y el proveedor del Transporte. Por lo tanto, la presentación de los servicios de transporte del Proveedor del Transporte estará sujeta al acuerdo suscrito entre usted y el Proveedor del Transporte. Uber no será nunca parte de ese acuerdo.[27]

Con lo anterior, la plataforma se ha pronunciado al respecto dentro del margen de la economía colaborativa. Como ya se ha explicado anteriormente, esta forma de operación de la empresa ha sido cuestionada por su afán de lucro (Torrent-Sellens, 2019). Uber se ha posicionado como una de las principales empresas pertenecientes a la economía de plataformas que han socavado y explotado este afán, a lo largo de su historia, Uber se ha hecho ver como

[27] Términos y condiciones de Uber B.V, 2017. Disponible en: https://www.uber.com/legal/en/document/?country=argentina&lang=es&name=general-terms-of-use

una empresa colaborativa, preocupada por ayudar a sus socios-conductores en su economía individual limitándose a verlos como asociados-conductores/repartidores; estos, al no disponer de las prestaciones básicas de un trabajador (salario fijo, seguro médico, regulación de horas de trabajo), no son reconocidos como trabajadores por parte de la empresa, sino que son reconocidos como autoempleados o incluso emprendedores, responsables de sus propias ganancias y de gestionar sus horarios de trabajo.

Uber Eats como gestión de servicios a domicilio

Uber ha diversificado el espacio y nivel de sus servicios. En el año 2015, la compañía se decidió por impulsar un nuevo proyecto dedicado a la repartición de comida a lo largo de las ciudades. Con tan solo cuatro años en el rubro de las alternativas de transportes, Uber había expandido sus redes de transporte hacia las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs), buscando la competencia de estas mediante sus servicios y Marketing. Después de varios experimentos Uber llegó a la repartición de comida.

Uber Eats es la modalidad de Uber que permite enviar y recibir comida en menos de 31 minutos (E&N, 20 de noviembre, 2018), y hasta el año 2018, esta se encuentra disponible en ya más de 350 ciudades y más de 36 países a lo largo y ancho del mundo. Este servicio, además de ofrecer una competitividad para la empresa, la ofrece también para los restaurantes que optan por utilizar el servicio, ofreciendo bases de datos (tablas de rating o *Dashboard*) de los restaurantes competidores para comparar la eficiencia en el tiempo de la preparación, la satisfacción del cliente y la velocidad de entrega.

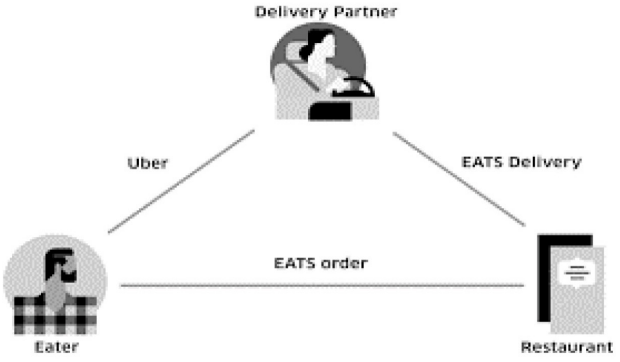
Con el objetivo de lograr una expansión de los servicios de envío de comida a domicilio, esta modalidad es vista por el vicepresidente de *UberEverithing*, Jason Droege como un recurso "poderoso para negocios pequeños". Según esta lógica del ejecutivo, se ha ayudado a los restaurantes a crecer sus negocios,[28] ya que ellos buscan una mayor eficiencia que se traduce en una mayor ganancia para estos pequeños negocios. Hasta el año 2019, 180,000 restaurantes trabajaban ya con el servicio de Uber Eats en el mundo (E&N, 20 de noviembre, 2018). En este mismo sentido podemos observar que existe ya la incorporación de un

[28] Recientes estadísticas dadas a conocer con base a una encuesta hecha por Technnomic, se asegura que 60% de los operadores encuestados dijo que la oferta de entregas a domicilio generó un incremento en las ventas, mientras que un 77% de los restaurantes en EE. UU. han reportado un aumento en las ventas de comida con entrega a domicilio (Uber Restaurants, 2020).

tercer actor en el proceso del pedido de comida a domicilio, representado por los restaurantes.

El funcionamiento de este como proveedor es igualmente gestionado por el usuario desde la aplicación digital de Uber Eats desde su dispositivo móvil, posterior a la orden y preparación del pedido realizada al restaurante (restaurant), los socios repartidores (*Delivery partner*) reciben el pedido, deciden aceptarlo o no, lo recogen del restaurante y lo llevan al domicilio del cliente que lo pidió (*eater*) (ver Ilustración 2). Sin embargo, aunque esta sea la simplificación del servicio ofrecido, los restaurantes para su asociación a la plataforma deben pagar una tarifa única de 350 USD (aproximadamente 8,750 pesos mexicanos) la cual cubre la tableta con el software para recibir pedidos con Uber Eats, además de incluir una sesión de fotos de sus platillos y el soporte de configuración (Uber Eats Restaurants, 2020).

Ilustración 1.
Diagrama de flujo sobre el proceso de orden-repartición de Uber Eats



Fuente: *El semanal,* "Uber Eats conducción Uber Ingeniería", (2/6/2019).

Entre las ventajas competitivas que Uber Eats le ofrece a sus socios restauranteros está, además del uso de la plataforma de Uber para la entrega a domicilio de sus productos mediante los socios repartidores,[29] la posibilidad de que el propio restaurante ofrezca únicamente la posibilidad de enviar por sus medios el producto solicitado por los usuarios –es decir, ofreciendo el envío tradicional

[29] Cuya tasa comisiva refiere al 30% de ganancia para la plataforma, divida entre esta y el socio repartidor, es decir, un 25% para la plataforma y 5% para el repartidor respectivamente) (*Dinero en Imagen*, 3 de octubre, 2020). Disponible en: https://www.dineroenimagen.com/tu-dinero/uber-eats-o-rappi-te-decimos-las-diferencias-de-trabajar-en-cada-una/106550

a domicilio– (con el 15% de tasa de comisión para la empresa) o incluso de que se ofrezcan únicamente pedidos para llevar y que los clientes recolecten por su cuenta sus propios pedidos, es decir, sin nadie que lo envíe (también únicamente con una tasa de comisión para la plataforma de 15%) (Uber Eats Restaurants, 2020).

Socios repartidores de Uber Eats

En el caso de los repartidores de comida a domicilio de las economías digitales, el servicio mediante Uber Eats funciona de manera muy similar a la aplicación de transporte de personas, la variación es que en esta modalidad se encarga un producto del menú de un restaurante en específico, para posteriormente buscar a un asociado repartidor y llevarlo hasta el domicilio del solicitante. Aunque la relación logística no es distinta entre la empresa Uber y sus asociados, existe particularidades en esencial. Una de estas es la implementación de lo que se ha dicho casi al principio del texto, referente a la apropiación incluyente explicada por Goldman (2014), la cual consiste en la utilización o subutilización de un bien material ajeno a la empresa para la generación de ganancias.

Para los socios repartidores del caso mexicano existen diversas formas de realizar el trabajo, sea a pie, en una bicicleta, en una motocicleta o en un automóvil. Sin embargo, es requerido que los aspirantes a repartidores completen un conjunto de requisitos previos, tal como la asistencia a un curso de tres días acerca del uso, condiciones y formas de operación de la aplicación, la compra de una mochila (con un consto de 960 pesos mexicanos) térmica con el logo de la empresa, la cual tendrá la función de la transportación de los productos solicitados y que se paga progresiva y automáticamente en medida de que se realicen pedidos.

Sin embargo, existen pues porcentajes de comisión para la empresa en dependencia del propio vehículo; esta aplica una comisión del 35% para los repartidores que utilicen bicicleta, un 30% para las motocicletas, y un 25% para los automóviles (*Dinero en Imagen*, 3 de octubre, 2020). Con esto, el promedio por pedido es de aproximadamente 24 pesos netos. Como se ha dicho, las tarifas de las entregas no son las únicas fuentes de ingreso. También pueden ofertarse promociones en las que se obtienen recompensas al cumplir ciertos retos y estos suelen ajustarse a la demanda, ofreciendo hasta 120 pesos adicionales por hacer tres entregas en dos horas. También, con base a esta demanda, existen horas al día en las que se pueden conseguir ganancias desde los 28 a los 75 pesos por pedido (*Dinero en Imagen*, 3 de octubre, 2020) (Ver Tabla 5).

En cuanto a las ganancias, estas varían en dependencia al vehículo utilizado, a los pedidos realizados, las horas en las que se trabaje, las zonas de la ciudad

que se frecuentes, las propinas y los bonos (sujetos a constantes cambios en dependencia a la demanda de pedidos y de repartidores activos en un día, zona y temporada). Estos últimos son quizá de los atractivos más fuertes que tiene la repartición de domicilio mediante esta clase de plataformas digitales.

Tabla 5.
Promedio de ganancias aproximadas/entregas semanales en Uber Eats

Ganancias de acuerdo con costo por pedido					
Número de entregas	$150	$300	$500	$700	Promedio de ganancias
1	$20	$25	$25	$25	$23.75
10	$200	$250	$250	$250	$237.50
20	$400	$500	$500	$500	$475.00
30	$600	$750	$750	$750	$712.50
40	$800	$1,000	$1,000	$1,000	$950.00
50	$1,000	$1,250	$1,250	$1,250	$1,187.50

Fuente: *Dinero en Imagen*. "¿Uber Eats o Rappi?, te decimos las diferencias de trabajar en cada una", (3 de octubre, 2020).[30]

Uber Eats en Guadalajara: economías de plataforma, cambio tecnológico, ocupaciones emergentes, flexibilización y precariedad

La llegada de Uber Eats en México fue un acontecimiento no pasado por alto. Tras el anuncio de este servicio en la capital de la empresa en San Francisco, California, las especulaciones de su próxima y rápida llegada a México no se hicieron esperar. Con tan sólo algunos meses del lanzamiento mundial de esta modalidad de Uber, Uber Eats llega a la ciudad de México el día 6 de octubre del año 2016, convirtiéndose en la ciudad número 37 de las urbes en las que Uber Eats ya tenía operaciones, con una cantidad inicial de 500 restaurantes en primer momento (*Hipertextual,* 02 de diciembre, 2016). Es prudente también decir que esta modalidad funciona bajo los mismos estándares de seguridad que la que labora el servicio de automóviles de Uber. Para las actuales fechas del año 2020, la cantidad asciende a más de 5,000 restaurantes asociados (Dinero en Imagen, 3 de octubre, 2020).

Aunque en un primer momento las economías de plataformas llegaron con la pretensión de salvar las economías individuales –el cual, como lo pudimos

[30] Consultado el 1 de noviembre del año 2020. Disponible en: https://www.dinero-enimagen.com/tu-dinero/uber-eats-o-rappi-te-decimos-las-diferencias-de-trabajar-en-cada-una/106550

ver casi a principio del presente texto, es el objetivo general de una economía colaborativa– (Helms, 2016) en el caso de Uber, han existido serias problemáticas a causa de las condiciones laborales de los conductores y repartidores de comida a domicilio de esta plataforma. En México, por un lado, se ha tenido la presencia de choques de los intereses de los taxistas tradicionales con los taxistas de plataformas. Por otro lado, es posible ver también que este país es uno de los primeros cinco mayores mercados de Uber, denotando un aumento importante de este modelo de negocios en el país desde su llegada (Bensusán y Florez, 2020, p. 36).

En el caso de la ZMG, el sentido de metropolización también ha tenido un papel eje en el abrazo al neoliberalismo como una base estructural en el juego económico de la ciudad (Rodríguez, 2009). Tal como se ha dicho anteriormente, la llegada de empresas nacionales y trasnacionales han ocasionado una expansión de la metrópoli, la constante búsqueda de competitividad internacionales le ha otorgado al mercado un papel fundamental en la toma de decisiones en materia de economía y creación de empleos, y el Estado adopta un papel subordinado ante la creciente hegemonía de los capitales privados, tanto locales, extra-regionales como extranjeros, lo cual ha ocasionado el detrimento del sector tradicional (Hernández y Morales, 2014), situación que también se traduce en una falta de creación de empleo estable y del cual la industria tradicional había sido anteriormente alta generadora de empleo (Rodríguez, 2009, p. 10). Esto ha ocasionado una polarización tanto social y económica cuyos antecedentes históricos ya existían pero que se han profundizado y ha perjudicado tanto las condiciones laborales como de vida y su articulación productiva en la ciudad de Guadalajara (Rodríguez, 2009, p. 11 y 250).

En lo que refiere a la entidad de Jalisco, la regulación de este tipo de servicio se limita a los requisitos en el Reglamento de Movilidad y Transporte del Estado de Jalisco para conducir en moto, permitiendo a las empresas mantener sus propias reglas y restricciones (*El Informador,* 12 de marzo, 2019). Por lo anterior, en la ZMG han existido distintos tipos de manifestaciones, en las cuales los repartidores han planteado al gobierno su intermediación para exigir a las plataformas que se les otorgue hasta el 100% o un pago simbólico a causa de resultar lesionados por robos[31] durante las horas que laboren para las aplica-

[31] Desde la puesta en circulación de miles de motociclistas a causa de la llegada de las aplicaciones de repartición de comida, estos han sufrido un alta considerable en robos y asaltos violentos para quitarles sus pertenencias; esto además de que, en algunas ciudades del país, tal como Ciudad de México (CDMX), se han reportado casos en los que los ladrones roban a los repartidores los datos de los clientes para asaltar a estos en sus

ciones (*El Informador,* 12 de marzo, 2019). De la misma manera, los repartidores exigen la creación de un fondo en caso de muerte, desaparición forzada, o accidentes a causa del estado de las calles, ello con el fin de cubrir los ingresos básicos de la familia de los repartidores (ZonaDocs, 09 de octubre, 2020).

En el asunto local de la ciudad de Guadalajara, la Secretaría del Trabajo a través de la Dirección de Comunicación Social informó en el año 2019, que no existe un contrato laboral o documento que especifique que los repartidores son empleados de estas compañías, sino que son llamados como "socios repartidores" y se les denomina dentro del régimen fiscal como trabajadores autónomos y ocupados. De tal manera, no existe algo que esta secretaría pueda hacer para regular esta labor (*El Informador,* 12 de marzo, 2019). Por otro lado, la Secretaría de Administración Tributaria sí ha encontrado una forma si bien no de controlar, sí de regular a los repartidores, ya que se han impuesto Impuestos Sobre Renta (ISR) con un porcentaje variable en dependencia a las ganancias que los repartidores reporten (Jaramillo-Molina, 2020, p. 140) que los repartidores deben pagar para seguir en funcionamiento. La llegada de Uber Eats a Guadalajara, Jalisco en el año 2016 (Hipertextual, 2 de diciembre, 2016)[32] es un ejemplo relevante que reivindica los estudios sobre la flexibilidad, y la precariedad en los nuevos contextos digitales.

Por otro lado, debemos mencionar que la contraparte de estas diversas y preocupantes situaciones de los repartidores, es el incremento en las ganancias y el crecimiento de los restaurantes que utilizan las aplicaciones de repartición de estas empresas digitales, contando con un aumento en sus ventas de alimentos de hasta un 40% en algunos casos para octubre del año 2019 (*El Occidental,* 27 de octubre, 2019). Por último, es necesario decir que, en niveles globales, la empresa de Uber, a partir de la llegada de la pandemia de SARS-COV-2 (COVID-19), ha tenido grandes ganancias, mismas que han ido desde los 14.5 mil millones de dólares para el año 2019, a los 30.2 mil millones de dólares para el año 2020 (Business of Apps, 26 de febrero, 2021).

Aunque el servicio de Uber-conductor ha disminuido su demanda a nivel global por la pandemia y el confinamiento social surgidas en el año 2020, los

---

domicilios (CC NEWS, 14 de mayo, 2020). Lo anterior, a pesar de haber sido presuntamente descartado por la empresa digital Uber Eats, la agencia de seguridad privada a cargo de la Empresa Guardias Alfa de CDMX ha levantado reportes alertando acerca de este modus operandi en aquella ciudad del país (*Reporte Índigo,* 14 de mayo, 2020).

[32] Debe incluirse que hasta el año 2016, en la ciudad de Guadalajara existían ya aproximadamente dos millones de usuarios de la aplicación de Uber (Hipertextual, 02 de diciembre, 2016).

servicios de repartición de comida a domicilio de Uber Eats han aumentado por la misma razón, y este servicio ha mantenido a flote a la compañía, disparando al mismo tiempo sus ganancias. A pesar de estas ganancias, los directivos de esta empresa digital continúan mencionando que Uber Eats aún no es un servicio rentable en el mercado actual, esto a expensas de tomar un recorte comisionario de entre el 20 y el 30% de todos los pedidos realizados por los repartidores y los restaurantes que ocupan el servicio (Business of Apps, 26 de febrero, 2021; *Dinero en Imagen* 03 de octubre, 2020).

Condiciones de trabajo de los repartidores en la ZMG: aproximaciones de resultados locales de un estudio Institucional sobre los repartidores de plataformas en la ciudad de Guadalajara

Como se ha mencionado antes, existen algunos datos de diversas fuentes que se han dado a la tarea de buscar información sobre la población de repartidores. Uno de estos que resulta principalmente pertinente para nuestro actual planteamiento, es el de la encuesta a repartidores de entrega a domicilio, realizada por el Instituto de Estadística y Geografía de Jalisco (IIEG).[33] En esta encuesta fue posible observar algunos de los indicadores más importantes para representar las actividades de los repartidores de plataformas digitales en la Zona Metropolitana de Guadalajara. Estos resultados tienen el objetivo de definir las características generales de esta población, para así tener una perspectiva objetiva de sus necesidades, perfil sociodemográfico y opiniones generales sobre su actividad.

Entre las características más relevantes del estudio se muestra que existe una predominancia de hombres que están insertos en la actividad, configurándolos a los ellos como un 94.5% de la muestra, siendo apenas un 3.5% perteneciente a mujeres repartidoras. De las y los 200 encuestados para ese estudio, el 77% mostraron ser el principal sostén del hogar.

De estos repartidores, el 93.5%, ellos reportaron trabajar por medio de aplicaciones, el 4.5% trabajaba directamente para una empresa como repartidor, y el 2% trabaja tanto en aplicaciones como de repartidores para una empresa. Como una descentralización de lo anterior, de aquellos repartidores mediante

[33] Este estudio dirigido a repartidores de plataformas digitales fue realizado del día 10 de marzo al 3 de mayo del año 2021. Con una muestra de 200 repartidores, fueron aplicados cuestionarios de forma virtual desde plataformas tales como Twitter y Facebook. Este fue un estudio hecho con base en una metodología cuantitativa y tenía el objetivo de contar con información estadística de las condiciones laborales de esta ocupación (IIEG, 2021; p. 2).

aplicaciones digitales, se estimó que más de la mitad trabajaba para más de una aplicación (el 54%), mientras que el 41.5% sólo para una. Las principales aplicaciones en las que suelen trabajar mayormente los repartidores son Didi Food, con un 51.8%, Rappi, con un 41.1% y Uber Eats, con un 37.2% (IIEG, 2020).

Aunque los repartidores de plataformas digitales han tenido ciertos criterios de heterogeneidad en diversos estudios al hablar en cuanto a la edad, en los resultados de la encuesta de IIEG es interesante encontrar que de los 200 repartidores que contestaron el cuestionario, el 36.6% de ellos tienen 25 o menos años de edad, mientras que una mayoría de 61.5% tienen 30 años o menos. En la encuesta se reportó que únicamente el 5% de los repartidores tienen más de 45 años de edad.

De la muestra obtenida por IIEG, un 80% mencionó que la entrega de pedidos solía funcionar como su única fuente de ingresos. De aquellos que tienen más fuentes de ingresos, el 22.5% señala que la entrega de pedidos es una fuente importante, o en su defecto, una fuente principal de sus ingresos. De acuerdo con los repartidores que trabajan para más de una aplicación, un 54% (108 repartidores) reportaron ser repartidores para más de una aplicación o empresa, mientras que otro 41.5% (83 repartidores) no lo hace. Entre las aplicaciones más destacadas en las que los repartidores suelen trabajar de forma simultánea se pudo encontrar a Didi Food con un 51.8% (99 repartidores), a Rappi con un 46.1% (88 repartidores), y a Uber Eats con 37.2% (71 repartidores). Complementario a la encuesta realizada para nuestra investigación, este estudio también pudo evidenciar que la aplicación que suele generar mayores ingresos es Rappi, con una votación de 43.5%, seguida de Uber Eats con un 34.3%, Didi Food con 17.6%, Amazon Flex con 1.9%, iVoy con 1.9% y Cornershop 0.9% (IIEG, 2021, pp. 7-9).

Por otro lado, en el estudio del IIEG se torna necesario hablar acerca de las condiciones de movilidad, medio de transporte, riesgos, accidentes, seguridad y percepciones sobre las condiciones de trabajo de los repartidores de plataformas digitales. De tal modo, en cuanto al vehículo utilizado para las entregas, una gran mayoría de estos repartidores respondieron que utilizan una motocicleta (83.5%), mientras que quienes utilizan bicicleta corresponden al 11.5% y sólo un 5% utilizan un automóvil.

De estos repartidores, el 93% utiliza vehículo propio. Un 53.5% de ellos lo pagó completamente, un 36% se encuentra en proceso de pago y un 0.5% tiene su vehículo por regalo, mientras que un 3% lo tiene prestado. De todos estos repartidores, únicamente uno (1.5%) lo tiene por medio de la empresa para la cual trabaja.

En cuanto a los ingresos de los repartidores, los resultados de la encuesta de IIEG fueron muy heterogéneos y variables. Los ingresos promediados de los repartidores (sin contabilizar los de gastos asociados a su actividad) fueron que el 26% tiene ingresos inferiores a los 1,500 pesos semanales y el 33% gana más de 3,000 pesos. No obstante, al ser descontados algunos de los gastos tales como la gasolina, el pago del vehículo y del uso de la propia aplicación, el 42.5% de los repartidores ganan menos de 1,500 pesos semanales, mientras que un 12% ganan más de 3,000 pesos a la semana (IIEG, 2021).

Al respecto de los accidentes, mientras los repartidores realizan los pedidos el 63.1% de quienes realizan esta actividad reportaron haber sufrido alguna clase de accidente. De ellos el 96.1% mencionaron no haber recibido ninguna ayuda o apoyo por parte de la empresa para la cual laboran. En caso de un accidente, el 84% de los repartidores considera que en caso de sufrir un accidente la empresa es la que debería tomar responsabilidad, un 6% considera que es una responsabilidad de ellos mismos, mientras que un 3% reportó que es una responsabilidad gubernamental.

Al hablar acerca de la vulnerabilidad de seguridad social de los repartidores, es interesante lo encontrado por esta encuesta. Se menciona pues, que la vulnerabilidad de los repartidores en casos de algún accidente es mayor, ya que el 71% no se encuentran filiados a los servicios médicos públicos o privados. Por otro lado, el 25.5% sí lo está. De aquellos que sí tienen acceso, el 90.2% menciona que está afiliado al Instituto Médico de Seguro social (IMSS), mientras que el otro 7.8% a una institución privada; 40.8% de aquellos que tienen acceso al servicio médico público reportó que se lo proporcionaba una empresa distinta para la cual trabaja, el 22.4% por medio de un familiar, el 16.3% mediante la universidad o escuela en la que estudia y el 6.1% por uno contratado por ellos mismos. El 4.1% de estos mismos dijo tenerlo por medio del gobierno. Únicamente el 8.2% de los repartidores tienen seguro médico por parte de la empresa para la cual reparten. Referente al seguro del vehículo utilizado para la repartición, el 32% de los repartidores sí cuenta con un seguro, mientras que el 67% no lo tienen.

La gran mayoría de los repartidores de esta encuesta tienen preferencia en que su relación con la empresa fuera la de un socio repartidor o un prestador de servicios independiente, pero con prestaciones pagadas con impuestos que se cobrase de ambas partes; tanto de la empresa como de los repartidores. Por otro lado, un 14% preferiría ser empleado con salario. Mientras que el 11% prefiere seguir con el esquema actual y ser representado como un socio o prestador de servicios independiente.

Como parte de la autorreferencia del repartidor en el estudio de IIEG se encontró que el 52.5% de los repartidores están de acuerdo total o parcialmente en que han sido tratados de forma injusta por la plataforma para la cual laboran. Un 23% de ellos no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 24.5% está en desacuerdo total o parcialmente con esta afirmación.

Por otro lado, al preguntar a los repartidores acerca de que la empresa para la que trabajan debería tenerlos en un esquema de salario con prestaciones y no como prestador de servicio independiente, un 47% de estos respondieron que están de acuerdo. Cuando se les preguntó a los repartidores si el gobierno debería proveerlos de un sistema de seguridad social de calidad independientemente de su condición laboral, el 88% de los encuestados respondieron estar de acuerdo con ello (IIEG, 2021).

Consideraciones finales

A lo largo de este capítulo se ha podido revisar una perspectiva amplia y descriptiva sobre el mercado de trabajo en México y sus implicaciones actuales. Con este panorama fue posible observar mayores tendencias hacia el crecimiento del sector de los servicios, dando como un resultado la expansión del subempleo y de la informalidad. La pandemia de COVID-19 trajo consecuencias también a la vida económica del país, mostrándose cambios en distintos sectores de la población a causa del desempleo que existió en muchas ramas industriales. Una de las alternativas que se ha visto es el aumento del autoempleo mediante aplicaciones digitales, en la cual se encuentra la actividad de los repartidores de comida mediante estas aplicaciones.

Por nuestra parte resta decir que, aunque es cierto que los repartidores del estudio realizado por la AIMX/CIDE para el año 2020 mostraron ingresos mayores al de los asalariados promedio, esto no indicaría que las mismas ganancias sean aplicadas a la totalidad de los repartidores de plataformas de cada área y región de México. En cambio, da la impresión de que dichos ingresos son los máximos en situaciones hipotéticas o ideales en los que el repartidor cumpla con dos requisitos:

a) que esté conectado por un total de 8 horas y;
b) que tenga una jornada laboral de 6 a 7 días a la semana.

Estas y otras variables importantes alrededor de los repartidores de plataformas digitales no son señaladas en dicho estudio y resultan ser esenciales

para comprender el contexto de los repartidores de plataformas. La crítica y problemática que es posible observar en este estudio puede basarse en que, de primera mano, se realice una comparación de los repartidores con los ocupados con un salario y jornadas de trabajo fijos; y en segundo que se generalicen los ingresos de los repartidores sin mencionar los contextos geográficos (municipios, ciudades, estados o países), económicos (condición socio-económica, dependientes económicos, estado civil, egresos), de calificación (educación), políticos (determinado por las legislaciones gubernamentales locales) de los cuales estos trabajadores provengan.

En este contexto, es posible correlacionar algunas de las anteriores problemáticas más bien con la flexibilidad y la precariedad en los contextos juveniles. Aunque este problema no puede atribuirse exclusivamente a esta población, es evidente una tendencia en los jóvenes a ocuparse en las ocupaciones dentro de la economía de plataformas tal como en la actividad de los repartidores de plataformas. La precariedad en su conjunto de indicadores tales como el salario, la informalidad, la falta de una seguridad del trabajo, social y médica, así como del conjunto de prestaciones establecidas por la ley, se teje como una variable fundamental para explicar los nuevos mercados de trabajo que surgen y se transforman hoy en día con el internet y las aplicaciones digitales. Esta diferenciación podrá observarse en el capítulo dedicado a los resultados de campo de la presente investigación.

La empresa de Uber, ya con forma de consorcio, surge en estos nuevos contextos digitales, y tal como se ha podido observar en este capítulo, surgen también disyuntivas en cuanto al carácter de dichos trabajos ofrecidos por la plataforma. Pues si bien se crean nuevas ocupaciones, estas son carentes de garantías y de seguridad del trabajo. Desde las ganancias percibidas por los repartidores hasta el riesgo que implica realizar la actividad, son muestra de que el lucro continúa siendo uno de los mayores obstáculos para la conformación de una economía que mantenga un equilibrio entre las ganancias de la empresa, y el bienestar de los asociados. Para los repartidores de plataformas, aunque existen buenas ganancias en algunos de los casos, el tiempo que se debe dedicar a la actividad, así como la exposición a diversos riesgos continúan siendo un tema relevante para los sujetos que viven de estas ocupaciones.

En tanto, debe quedar claro que la transformación de ocupaciones ya existentes y la creación de nuevas, habla no sólo de la expansión de las nuevas tecnologías y plataformas digitales en el mundo de trabajo contemporáneo, sino de una expansión también de la informalidad en estos puestos y que, por ende,

surge también una constante pérdida de derechos y prestaciones laborales. El trabajador mantiene una figura dentro de la venta de su fuerza de trabajo, pero queda exento del empleo como la actividad que le otorga la garantía de ser representado como sujeto de derechos (Castel, 1997 citado por Guadarrama, Hualde y López, 2015).

CAPÍTULO VI.

Características de los repartidores de plataformas digitales: perfiles, condiciones y significados del trabajo de los repartidores de Uber Eats

Introducción

Las dinámicas de las metrópolis han cambiado sustancialmente en las últimas décadas. Es importante tomar en cuenta que la evolución y el desarrollo tecnológico han aumentado exponencialmente, y esto ha traído distintas consecuencias y resultados en la vida social y personal de los sujetos sociales. Con lo que Castells (2000) ha denominado como sociedad de la información, al igual que lo que ha expuesto Sassen (2001), la ciudad ha tenido una transformación en todas y cada una de sus esferas y significados. La polisemia de la palabra Metrópolis, expone en sí una discusión acerca de estos cambios que devienen, en todo caso, en la modernidad e incluso, en lo que se ha llamado posmodernidad.

En apertura de este tópico, existen nuevas categorías acerca del uso de la ciudad y de los cambios sustanciales en las dinámicas internas de la misma. Appadurai (1999), contribuyendo a la actual discusión acerca de las plataformas digitales, mantiene demarcaciones acerca de la territorialidad –y desterritorialización– que sin lugar a dudas deben tomarse en cuenta al hablar acerca del espacio urbano. El cambio de las lógicas en el uso de los espacios urbanos, sugiere un reordenamiento y una reconfiguración de las dinámicas urbanas, pero no sólo eso, sino también una reconfiguración de los roles, de las identidades (étnicas) y de la localidad. La entrada de las compañías trasnacionales en territorio mexicano, no debe ser un tema independiente a la discusión actual, sino por el contrario, se habla, ahora de una radicalización de los sistemas económicos que abandonan la anterior gestión y poder Estatal, para mantenerlo cohibido y que exista, si bien no una total, sí un parcial (pero autoritario) control de los mercados en la vida civil, privada y pública.

Las empresas tanto geolocalizadas (locales) como trasnacionales (deslocalizadas) juegan un papel importante en la política pública, y estas configuran las

distintas representaciones de la vida social y económica de los territorios. El caso de Uber implica en este sentido, un ejemplo en el que la desterritorialización de las acciones da lugar a un marco mayormente amplio de acción mediante internet. Esto supone dos aristas que son tanto de interés como de preocupación para el marco de la investigación actual, quedando abierto a futuros debates que, si bien no se podrán agotar en la presente discusión, sí se revisarán de manera somera a lo largo de este capítulo dividido en dos apartados:

a) Por un lado, existe la posibilidad de ofrecer una mayor cantidad de servicios a la población en general, dotando de control a los usuarios de sus consumos, por otro lado;
b) Al igual que existe una mayor cobertura de los servicios, estos también deben organizarse; ello implica que, con una mayor expansión de los servicios, existe también un mayor control sobre la forma en la que estos son llevados a cabo en el marco del desarrollo de la propia tecnología; es decir, a mayor tecnologización del trabajo un mayor y más rígido control del mismo (Castillo, 2000).

Por lo anterior y continuando en un ahondamiento de los capítulo cuarto y quinto, desde una perspectiva local tanto subjetiva como objetiva de los repartidores de plataformas digitales, el objetivo de este capítulo se centra en exponer los resultados de la encuesta realizada exclusivamente para los fines de nuestro estudio, y el cual dio resultados en la ciudad de Guadalajara y sobre los repartidores que laboran en distintos municipios de esta ciudad. Como se ha dicho en la estrategia metodológica del capítulo tercero, la encuesta realizada se ha denominado como Encuesta sobre las Condiciones, Opiniones y Perspectivas de Repartidores de Plataformas Digitales (ECOPEREPD) 2022, dando a conocer algunas generalidades y particularidades de esta población a modo representativo y no generalizable (micro-mesosociológico), proponiendo discusiones acerca de sus condiciones y perspectivas del trabajo de repartición en plataformas digitales con base al cuestionario realizado.

Un estudio acerca de los repartidores de plataformas digitales en el estado de Jalisco y Guadalajara: resultados de trabajo de campo ECOPEREPD

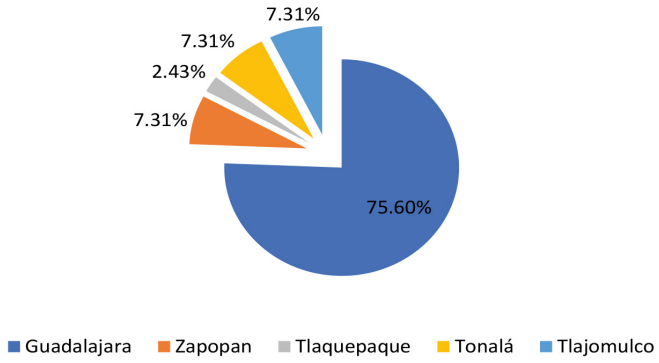
Los resultados de la ECOPEREPD 2022, realizada para la presente investigación, dieron un total de 41 cuestionarios contestados de forma directa y presencial en distintas partes de la ZMG, esto entre el mes de diciembre del año 2021 y el mes de enero del año 2022. Se obtuvieron indicadores relevantes que mostraron

convergencias interesantes con los encontrados en la encuesta realizada por IIEG en el año 2021, el cual fue visto a grandes rasgos en el capítulo anterior. De la misma forma, fue posible encontrar algunas divergencias vitales que servirán a nuestro estudio como una forma complementaria de ver los discursos de los repartidores y de los cuales se realizará una profundización en el capítulo séptimo.

Municipios de residencia

Por el momento, para dar un enfoque inicial al contexto de los resultados de ECOPEREPD, fue posible encontrar que una gran mayoría de repartidores que conformaron la muestra pertenecen principalmente al municipio de Guadalajara (75.60%), mientras que 7.31% pertenecen al municipio de Zapopan, un 7.31% a Tonalá, 7.31% a Tlajomulco y 2.43% a Tlaquepaque (ver Gráfica 23).

Gráfica 23.
Municipio de residencia de los repartidores

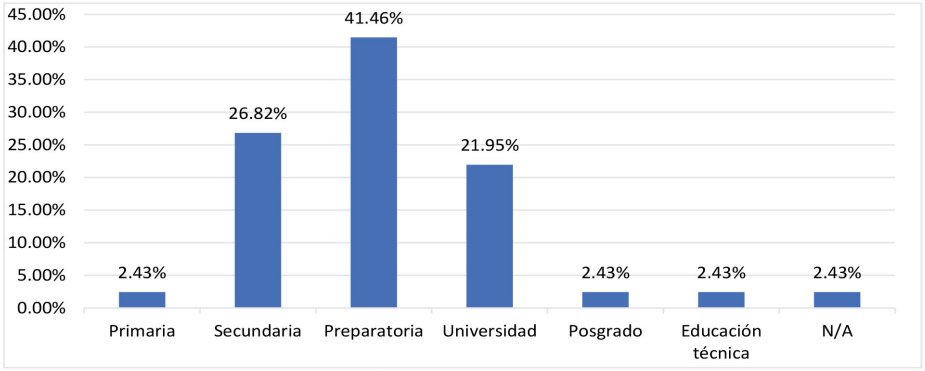


Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

Escolaridad de los repartidores

La escolaridad de acuerdo a ECOPEREPD es de igual manera un punto importante a considerar ya que es una variable determinante para algunos estudios sobre los trabajadores de plataformas. Por un lado, los repartidores que poseen un nivel básico de educación (primaria) son una mínima parte con apenas un 2.43%, esto de la misma forma que la educación técnica (2.43%). Los anchos en esta variable comienzan a presentarse a partir de la secundaria, con un 26.82%, seguido de la preparatoria con un 41.46% y la universidad, con un 21.95%. El nivel de posgrado fue reportado con un 2.43% al igual que la carencia completa de educación (N/A) con un 2.43% (ver Gráfica 24).

Gráfica 24.
Escolaridad de los repartidores

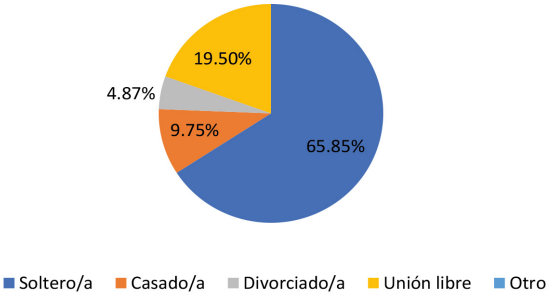


Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

Estado civil de los repartidores

ECOPEREPD mostró que el estado civil de los repartidores también tiene alto grado de diversificación. Sin embargo, un 65.85% de la muestra de los 41 repartidores son solteros, un 19.50% dice estar en una relación por unión libre, 9.75% reporta estar casado y un 4.87% dicen estar divorciados (ver Gráfica 25).

Gráfica 25.
Estado civil de los repartidores

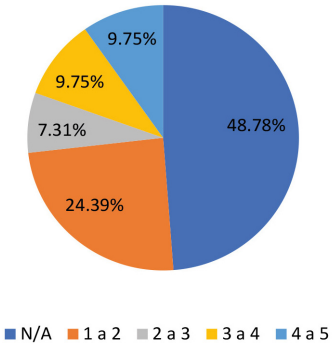


Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

Dependientes económicos de los repartidores

De acuerdo con ECOPEREPD, de estos repartidores se encontró que un 48.78% no tiene dependientes económicos directos de su actividad, por otro lado, un 24.39% tiene de uno a dos dependientes económicos; un 7.31% tiene de dos a tres, un 9.75% tiene de tres a cuatro, y otro 9.75% de cuatro a cinco dependientes económicos (ver Gráfica 26).

Gráfica 26.
Dependientes económicos

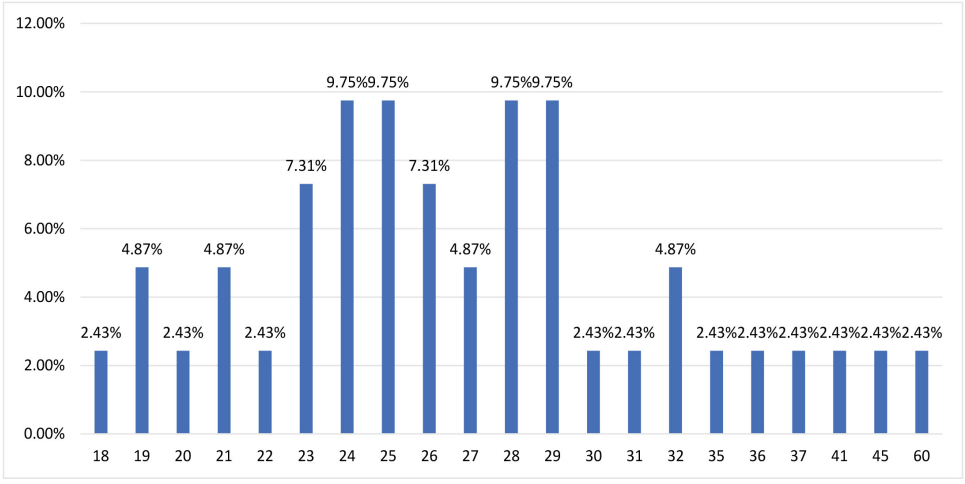


Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD, 2022.

Edades promedio y sexo de los repartidores.

En nuestro cuestionario ECOPEREPD se tuvieron algunos resultados convergentes con la anterior encuesta planteada por IIEG en el año 2021. Por un lado, se reportó que el rango etario de los repartidores que conformaron la muestra de 41 cuestionarios tiene entre los 18 y los 60 años de edad. Se muestra que la edad más frecuente de los repartidores es de los 23 (7.31%), 24 (9.75%), 25 (9.75%), 26 (7.31%), 28 (9.75%) y 29 (9.75%) años de edad, dando como promedio los 28 años de edad en esta muestra de repartidores (ver Gráfica 27).

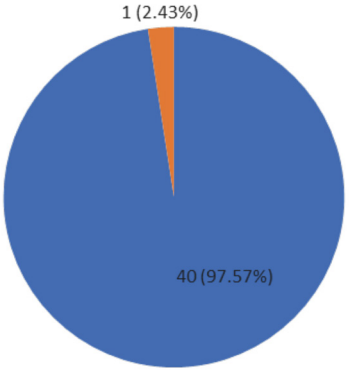
Gráfica 27.
Edades de repartidores



Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

Por otro lado, al hablar sobre el sexo de los repartidores, fue predominantemente mayor que estos fuesen hombres (97.57%), ya que, de toda la muestra, únicamente existió la respuesta de una mujer (2.43%) (ver Gráfica 28). Es posible hacer la interpretación de que este dato converge a sobremanera con el indicador de sexo mostrado por IIEG en el capítulo anterior. De forma intuitiva es posible observar que los jóvenes son quienes mayormente utilizan las plataformas digitales como medio de empleo. De tal manera, se podría afirmar que en los repartidores de plataformas digitales existe una brecha tecnológica en contraste con otros grupos etarios y en comparación a los trabajadores del servicio de taxi ejecutivo de Uber, quienes tienen un promedio de edad de 38 años (Bensusán y Florez, 2020, p. 36).

Gráfica 28.
Sexo de los repartidores de plataformas



Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

Actividades en empresas digitales de los repartidores de plataformas

En ECOPEREPD es posible decir que, de los 41 repartidores encuestados, una gran mayoría reportó tener actividades exclusivamente en Uber Eats (54.8%), un 22.58% en Didi Food, y otro 22.58% en Rappi. En este sentido, un 68.29% laboran para una sola compañía y un 31.70% de todos los repartidores reportó tener actividades en más de una plataforma digital (ver Gráfica 29 y 30). Lo anterior dio como resultado un total de 62 empleos en conjunto de los 41 repartidores (ver Tabla 6).

Tabla 6.
Distribución total de empleos por empresa (empleados por empresa)

Empresa	Totales de empleos por empresa (empleados por empresa)	%
Uber Eats	34	54.84
Didi Foods	14	22.58
Rappi	14	22.58
Total de empleos	62	100

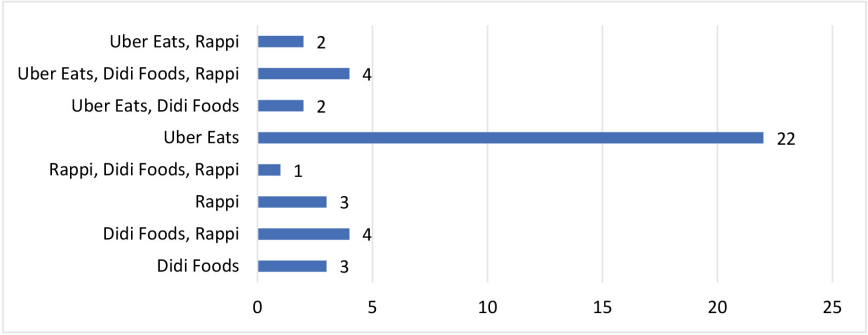
Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

Gráfica 29.
Repartidores que laboran para una o múltiples empresas



Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

Gráfica 30.
Distribución de empresas para las que laboran simultánea y/o exclusivamente los repartidores

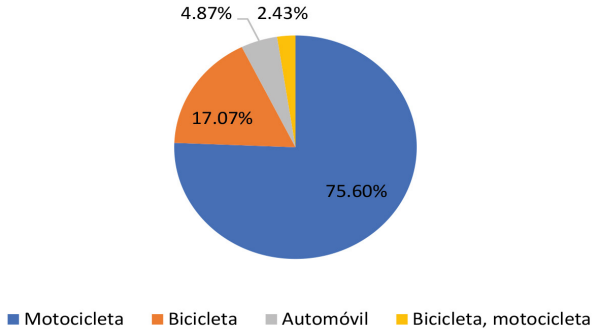


Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

Movilidad, accidentes y percepciones de seguridad en las condiciones de trabajo

En cuanto a la movilidad, accidentes y percepciones de seguridad en las condiciones de trabajo, ECOPEREPD también encontró puntos convergentes a los resultados de IIEG del capítulo anterior, denotando en primer lugar que una gran mayoría de los repartidores de aplicaciones digitales suele realizar los pedidos en motocicleta (75.60%), otro 17.07% en bicicleta, una minoría de 4.87% en automóvil y un 2.43% que utiliza tanto motocicleta como bicicleta para la repartición (ver Gráfica 31).

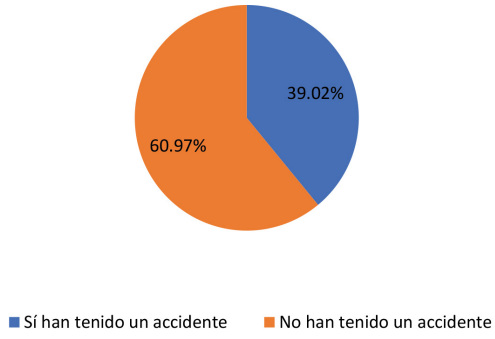
Gráfica 31.
Medio de transporte de repartidores de plataformas



Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

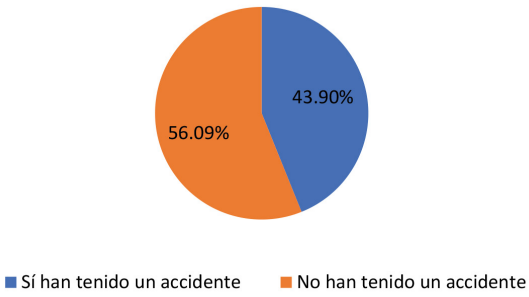
En segundo lugar, al hablar en cuanto a los accidentes de la jornada de trabajo, se encontró que una variable relevante es la de los accidentes con un pedido o sin él, ello ya que la plataforma digital para la que se labora, suele tener mayor atención cuando se sufre un accidente o incidente con un pedido en curso. Los repartidores reportaron que un 60.97% no ha sufrido ninguna clase de accidente o percance grave durante la repartición de un pedido (ver gráfica 20). Por otro lado, un 39.02% afirmaron haber tenido un accidente mientras se realizaba un pedido (ver Gráfica 32).

Gráfica 32.
Accidentes mientras se realiza un pedido



Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

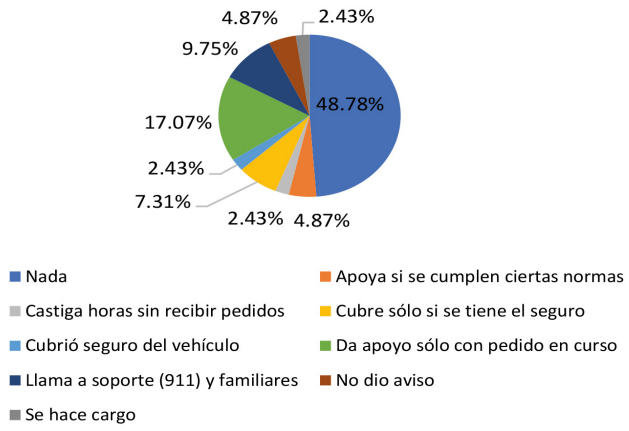
Gráfica 33.
Accidentes sin un pedido



Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

Al preguntar sobre las medidas que la aplicación toma en caso de sufrir un accidente, un 48.78% mencionó que la plataforma para la que laboran no hace nada en caso de un accidente o percance; un 17.07% mencionó que la aplicación da apoyo sólo con un pedido en curso, un 9.75% dijo que la aplicación da soporte a una línea pública de atención de emergencias (911) y notifica a familiares, 8.87% no dio aviso cuando ocurrió el accidente por considerarlo de poca relevancia, 7.31% reportó que cubre sólo si se tiene el seguro que ofrecen las propias plataformas (enfáticamente Uber), de un 2.43% cubrió el seguro del vehículo, otro 2.43% menciona que la aplicación castiga a los repartidores sin recibir pedidos, y por último otro 2.43% restante mencionó que la aplicación se hace cargo sin mencionar otros detalles (ver Gráfica 34).

Gráfica 34.
Medidas de la plataforma en caso de accidentes de repartidores

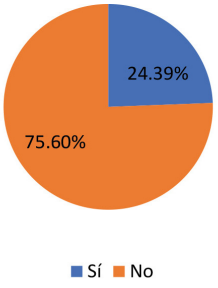


Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

Seguridad médica y social

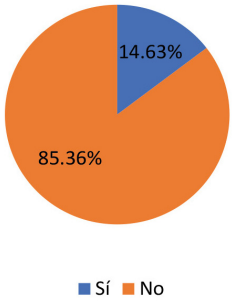
ECOPEREPD mostró que, de los 41 repartidores, únicamente el 24.39% sí cuenta con un seguro médico, sea por una actividad independiente a la repartición (otro empleo o seguro de estudiantes) o por el seguro del vehículo, mientras que el restante 75.60% no cuenta con este (ver Gráfica 35). De esta muestra, 14.63% reportaron contar con un seguro de vida (otorgado por uno contratado por ellos o el vehículo) y una mayoría de 85.36% no cuentan con uno (ver Gráfica 36).

Gráfica 35.
Seguro médico de repartidores



Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

Gráfica 36.
Seguro de vida



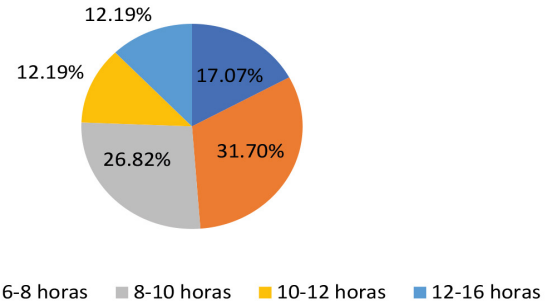
Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

Jornadas de trabajo

En cuanto a las horas y tiempo trabajado como repartidores, el 51% mencionó trabajar más de 40 horas a la semana, el 13% entre 51 y 60 horas semanales, el 10% entre 61 y 70 horas, y el 6% más de 70 horas de trabajo semanal. Únicamente un 14.5% de los repartidores trabajan menos de 10 horas a la semana.

La muestra de la actual investigación encontró que un 17.07% de los repartidores labora diariamente de 3 a 6 horas en promedio; un 31.70% de 6 a 8 horas; un 26.82% de 8 a 12 horas; un 12.19% de 10 a 12 horas, y un 12.19% restante de 12 a 16 horas diarias (ver Gráfica 37).

Gráfica 37.
Horas trabajadas al día

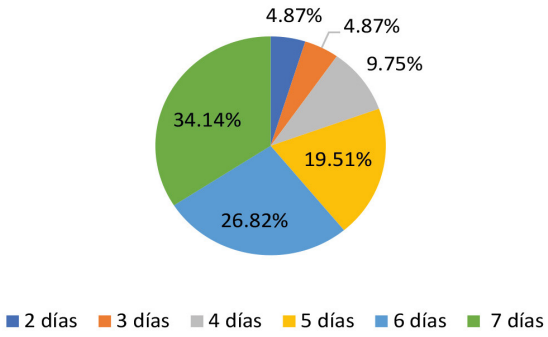


Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

En este mismo sentido, un 4.87% de los repartidores de la muestra actual reportaron trabajar dos días a la semana en promedio, otro 4.87% durante tres días, un 9.75% durante cuatro días semanales, un 19.51% dijo trabajar cinco días a la semana, 26.82% durante seis días, y el ancho mayor fue de 34.14%

con repartidores que trabajan durante los 7 días a la semana (ver Gráfica 38). A diferencia del estudio mostrado por IIEG en el capítulo anterior, para nuestro estudio tomamos la libertad de representar también los días trabajados semanalmente por los repartidores para así mostrar mayor exactitud sobre esta variable.

Gráfica 38.
Días trabajados a la semana por los repartidores



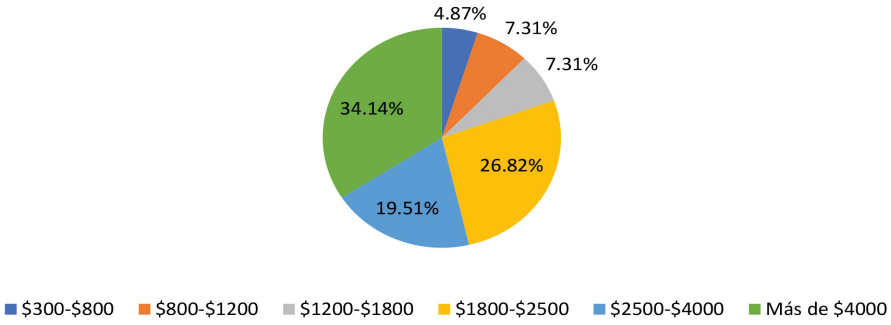
Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

En conclusión, acerca de la jornada de trabajo, fue posible encontrar que los repartidores por lo menos trabajan 7 horas al día por un promedio de 5.60 días a la semana. En resumen, lo anterior puede traducirse en que semanalmente los repartidores laboran en promedio 39.2 horas. Este resultado converge con los mostrados por IIEG en cuanto a las horas en promedio laboradas semanalmente.

Ingresos promedio

En los resultados de la actual investigación se encontró que un 4.87% reporta semanalmente ingresos que oscilan entre los 300 y los 800 pesos. Un 7.31% reporta tener ganancias de entre los 800 y los 1,200 pesos, así como otro 7.31% ganancias de 1,200 y 1,800 pesos. Los gruesos más prominentes se encontraron en ganancias de entre los 1,800 y los 2,500 pesos por parte del 26.82% de los repartidores, así como 19.51% con 2,500 a 4,000 pesos de ganancia y un 34.14% de repartidores con ingresos superiores a los 4,000 pesos semanales (ver Gráfica 39). Estos promedios de ingresos semanales no coinciden con los formulados por IIEG, ya que el máximo promedio de ganancias semanales es de los 1,500 pesos reportado por 42.5% de los repartidores, hasta los 3,000 pesos reportados por un 12% de los repartidores, ello descontando egresos como la gasolina, pago de vehículos o impuestos (IIEG, 2021).

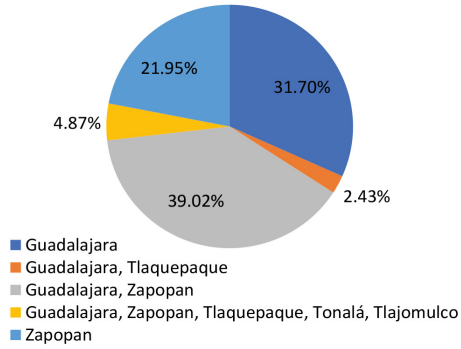
Gráfica 39.
Ingresos promedio semanales de los repartidores



Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

Una pregunta de este cuestionario al respecto de los municipios de la Zona Metropolitana de Guadalajara, la cual comprende tanto Guadalajara, Zapopan, Tlaquepaque, Tonalá y Tlajomulco. El cuestionario arrojó que una mayoría de repartidores suelen tener más actividad y realizar más entregas entre el municipio de Guadalajara y Zapopan. Los resultados arrojaron que un 31.95% de los repartidores realiza la mayor parte de sus pedidos en el municipio de Guadalajara, mientras que un 21.95% en Zapopan. Otra mayoría de 39.05% hace pedidos entre ambos municipios. De estos repartidores, también se desprenden aquellos que realizan pedidos en toda la zona metropolitana de Guadalajara, con un 4.87% que realiza entregas tanto en Guadalajara, como en Zapopan, Tlaquepaque, Tlajomulco y Tonalá, y otro 2,43% que los realiza únicamente entre Guadalajara y Tlaquepaque (ver Gráfica 40).

Gráfica 40.
Actividad de repartidores por municipios de la ZMG



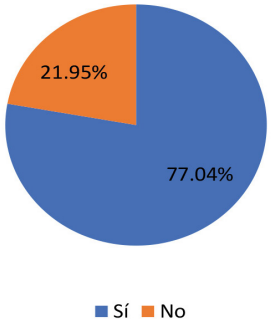
Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

Esquema de trabajo y autorreferencia de los repartidores

Por parte de la investigación actual, a causa del tiempo y los obstáculos metodológicos explicados ya anteriormente, a comparación del estudio realizado por IIEG, no fue posible plantear una pegunta específica sobre si los repartidores consideran si es justo el trato que han percibido de la plataforma, sin embargo, de esto se ahondará en las entrevistas a profundidad.

En cambio, en ECOPEREPD fue posible realizar otras preguntas acerca de sus ocupaciones además de la repartición, así como también de su perspectiva sobre si estos se consideran a ellos mismos como sus propios jefes. Las respuestas a esta última cuestión fueron interesantes ya que abrió el diálogo para que los repartidores pudieran expresarse acerca de su posición como empleados autónomos y su posición frente a la plataforma digital para la cual laboran. En este aspecto, una gran mayoría (77.04%) considera que sí son sus propios jefes, mientras que un 21.95% mencionó que no lo son (ver Gráfica 41). Más datos acerca de esta postura se revisarán con detenimiento en los resultados de las entrevistas a profundidad en el último capítulo.

Gráfica 41.
Repartidores que consideran ser sus propios jefes



Fuente: Elaboración propia con base en ECOPEREPD 2022.

Puntualizaciones sobre los repartidores de plataformas digitales y sus condiciones de trabajo con base en ECOPEREPD

Ya que anteriormente hemos expuesto los datos en concreto de nuestra encuesta sin mucha relación o análisis entre los datos de por medio, se hizo necesario realizar un apartado dedicado a la correlación de las variables que hemos encontrado. En este caso nos fue posible encontrar una correlación interesante que involucra los vehículos utilizados, la edad, dependientes económicos y la escolaridad de los repartidores. Los repartidores en su mayoría son jóvenes, pues incluso se encontraron repartidores menores a los 20 años. Aparentemente la

educación y la edad son variables que podrían llegar determinar los vehículos de los repartidores, pues mientras que algunos los jóvenes de entre los 18 y 30 años reparten mediante motocicleta, aquellos jóvenes que muestran tener la universidad concluida o un posgrado suelen utilizar mayormente la bicicleta. De esta misma manera, estos jóvenes son quienes suelen ver la repartición más como un pasatiempo que como un trabajo en toda la extensión de la palabra, es decir, como una actividad. Estos jóvenes suelen ser solteros y no tener dependientes económicos directos. Los repartidores en motocicleta, por otro lado, suelen ver la actividad más como un trabajo formal, ya que suelen tener entre 2 y 5 dependientes económicos.

Aparentemente el uso de la motocicleta determina la eficiencia y rapidez en la que los repartidores pueden entregar los pedidos, siendo jornadas más prologadas sin un desgaste más pronunciado de su fisonomía. Los repartidores en motocicleta, como se ha dicho anteriormente también suelen ser jóvenes, sin embargo, poseen un grado educativo más básico, contando con la preparatoria (mayormente) como el máximo de estudios. En estos repartidores es posible ver una heterogeneidad más pronunciada en la edad, ya que varía entre adultos jóvenes mayores a los 30 años.

Inferimos que este choque generacional y cultural sea debido a tres factores principalmente:

i) Por un lado, que los jóvenes carentes de experiencia laboral que recién egresan de las universidades se enfrentan a un mercado laboral poco inclusivo, o en su defecto precario, ocasionado que encuentren a las aplicaciones como una alternativa. Aunque es variable, estos repartidores suelen ver el ingreso como complementario, tienen distintas necesidades y las ganancias son individuales;
ii) Si bien la motocicleta representa un medio más eficiente y eficaz para obtener mayores ganancias, quienes lo realizan en este vehículo poseen necesidades un tanto distintas a los repartidores en bicicletas, ya que les es necesario obtener mayores ingresos para mantener a su familia, aspecto divergente a los repartidores en bicicleta quienes en su mayoría son solteros;
iii) Si bien no es generalizable, los repartidores en motocicleta suelen incorporarse al mercado de trabajo a una edad más temprana y tienen una experiencia más certera en él antes de incorporarse a las plataformas digitales, sea por circunstancias personales o familiares. Esto demerita la educación total alcanzada.

Por otro lado, los accidentes suelen aparecer en casi todas las respuestas de nuestra encuesta, lo cual quiere decir que es una variable más homogénea. Todos los repartidores tienen las mismas posibilidades de sufrir distintos tipos de accidentes, sean en bicicleta o motocicleta. Algo que podría marcar una diferencia es la gravedad de estos, siendo un empujón por parte de los automóviles o caídas hasta la propia muerte del repartidor a causa de percances viales, asaltos violentos o de cualquier otro tipo de accidente.

Principales consideraciones del estudio de IIEG: hacia una construcción del significado del trabajo en repartidores de plataformas digitales

Como se ha podido ver en estos resultados de nuestra ECOPEREPD 2022 en contraste con el Estudio del IIEG 2021, existen consideraciones importantes a tener en cuenta para que estos sean complementarios entre sí y tengan una aportación a la problemática de los repartidores de plataformas digitales. La primera y más importante es que el estudio institucional de IIEG observa que existen datos sobre las condiciones de los repartidores que sirven como sustento para encontrar una representación de microdatos de esta actividad. Por lo tanto, es necesario decir que existen tres marcos empíricos fundamentales sobre los repartidores de plataformas y su actividad que deben tenerse presentes dentro de las muestras señaladas:

I) Aunque la población de repartidores muestre convergencias importantes en los resultados de ambas investigaciones, no se debe generalizar el resultado de ninguna de las dos encuestas vistas aquí ni en otros estudios distintos realizados, ya que la población de los repartidores es sumamente heterogénea;
II) Por otro lado, el marco que limita la investigación actual es en referencia al significado otorgado por los repartidores a su actividad, lo cual, aunque el IIEG retoma de forma parcial, no existe una profundización como la que se mostrará en nuestras entrevistas a profundidad. Esta será una aportación importante al tema y que tendrá resultados sustanciales al respecto.
III) Las convergencias, aunque son realmente relevantes, no deberán generalizarse en ningún sentido, ya que el universo de los repartidores es altamente heterogéneo, ello al hablar de algunas de las características endógenas (subjetivas) acerca del trabajo de repartidores. Por lo tanto, las condiciones objetivas del trabajo (salarios, garantías de seguridad social, flexibilidad), es una de las convergencias más presentes que existen entre el presente estudio y el de IIEG.

Resulta importante señalar que este dato coincide respectivamente tanto con el estudio de IIEG, realizado en Guadalajara, el de Alba, Bensusán y Vega (2021) realizado en Ciudad de México como el de Morales et al. (2020) realizado en distintos países de América Latina, ya que todos estos autores muestran una predominancia de repartidores jóvenes en sus estudios, con edades promedio que de entre los 18 y los 30 años de edad (IIEG, 2021; Alba, Bensusán y Vega, 2021; Morales et al., 2020).

Como pudimos observar en el capítulo quinto (contextual), es posible que existan algunas similitudes que destacan y contrastan las respuestas de los repartidores de la encuesta del IIEG con las respuestas encontradas en nuestra encuesta ECOPEREPD. A nivel nacional y estatal, las condiciones de los repartidores suelen ser parecidas, aunque dependen plenamente de la localización geográfica, organización política, organización vial y urbana, las convergencias son claras principalmente al hablar acerca de la edad promedio de los repartidores, sus estudios, ocupaciones, jornadas de trabajo, la carencia de seguridad del trabajo y más importante aún, el riesgo existente en este trabajo.

Un aspecto que guarda diferencias remarcadas ha podido ser el ingreso promedio de los repartidores, ya que este no es homogéneo y todos los repartidores, aunque laboran por horas en promedio parecidas, las ganancias y remuneraciones no lo son, pues varía de los días a la semana, horas en las que se laboren, zona geográfica, condiciones climáticas y de las propinas dadas por los consumidores finales.

De este modo es posible inferir que gran parte de los resultados mostrados por los estudios presentados tanto por Alba, Bensusán y Vega, como por Morales et al., tiene coincidencias con el estudio local realizado por IIEG y este con la ECOPEREPD. Las diferencias se han mostrado enfatizadas en la idea que los repartidores tienen en cuanto a la flexibilidad requerida para la labor, su inserción al mercado de trabajo y las oportunidades que existen para ello en cada país, región estado o municipio. De tal forma en México, mientras que en Guadalajara los repartidores tienen mayor esperanza de que el mercado de trabajo mejore en algún momento para poderse incorporar a él –ven la actividad de repartidores como temporal–, en Ciudad de México existe una mayor propensión a aceptar el trabajo tal y como está para evitar pérdidas de las fuentes de ingreso de los repartidores (ven la actividad sin una temporalidad definida), ello impulsado por los altos niveles de informalidad y subempleo existente en la capital del país. En comparación, en Guadalajara los repartidores suelen importarles más la flexibilidad, ya que en su mayoría abogan por conservar este esquema multiempleo, pero con la diferencia de que algunos de

ellos demandan la reforma de la aplicación para poder acceder a otras garantías sociales.

En el estudio realizado por IIEG revisado en el capítulo cinco, los repartidores de la ZMG muestran interés en que exista un cambio en la regulación de las plataformas. En nuestro estudio esta pregunta no fue realizada, sin embargo, fue posible señalar la autorreferencia de los repartidores con su identificación o no con ser jefes propios, a lo cual fue interesante observar que una mayoría notable respondió sí considerar serlo a reserva de que existieron comentarios en los que los repartidores dicen serlo pero sólo en parte, siendo esta pregunta un detonante para que los repartidores (sobre todo los más jóvenes) se cuestionaran la legitimidad de la idea del autoempleo –aspecto claro en las entrevistas a profundidad–. Por contraparte, en el estudio de IIEG, aunque existió un número relevante de personas identificadas con ser trabajadores autónomos o jefes propios, consideraron no tener un trato justo por las plataformas y que es necesaria una intervención gubernamental para regular estas y no a ellos como trabajadores. De tal forma, aunque los repartidores consultados en nuestra ECOPEREPD no mostraron tener seguridad social, los accidentes de trabajo resultaron ser una constante muy remarcada.

Consideraciones finales

A lo largo de este capítulo fue posible apreciar notablemente que la muestra obtenida es conformada por una mayoría de repartidores de la plataforma de Uber Eats. Los resultados han mostrado que el perfil de estos repartidores gira en torno a la falta de seguridad social y de servicios médicos y de pensión. ECOPEREPD ha denotado que una gran mayoría de repartidores encuestados en la ZMG no cuenta con educación superior, contando en cambio más bien con secundaria y preparatoria principalmente.

Por otro lado, este análisis de las variables a través de ECOPEREPD ha servido para dar paso a las opiniones de los repartidores que se tienen sobre su trabajo en plataformas. Pues de estas se han desprendido preguntas más específicas acerca de la permanencia en la actividad. La temporalidad del mismo trabajo, los planes futuros, ganancias, rubros de cobro de la aplicación, funcionamiento de la misma y percepción de la organización entre los repartidores y las instituciones gubernamentales que regulan estos servicios, son algunas preguntas que pudieron surgir y dieron paso a las entrevistas a profundidad que se expondrán en el capítulo siete.

Generalmente, en este capítulo se expusieron los resultados de ECOPEREPD, mostrando características generales y particulares de los repartidores con la finalidad de dar paso a un enriquecimiento teórico-metodológico de las con-

diciones del trabajo de los repartidores. Al mismo tiempo, con este estudio ha sido posible crear un perfil que, si bien no será compartido ni generalizable por el universo de los repartidores de plataformas digitales en todos los estados de México o en el mundo, sirven para contextualizar tanto las necesidades, cualidades, diferencias y características en común de los repartidores en la ZMG.

Pudieron encontrarse varias puntualizaciones y algunas diferencias entre la muestra de la investigación actual y los datos recabados por IIEG, mismos que van más allá de algunos de estos, mostrando varias especificidades, características e inferencias de nuestro estudio destacando las siguientes:

a) Aunque los promedios de ingresos semanales de algunos de los repartidores son relativamente altos tanto en nuestra investigación como en la realizada por IIEG, la gran mayoría de quienes perciben estos no tienen ni un seguro médico ni un seguro de vida, han sufrido alguna clase de accidente y laboran de 6 a 16 horas diarias –lo cual aumenta el riesgo de exposición a accidentes–.
b) Una característica presente en nuestra investigación es que la mayoría de los repartidores encuestados tiene como escolaridad promedio la secundaria y preparatoria. Por otro lado, una gran mayoría de los repartidores solteros consideran la repartición como su única fuente de ingresos y, por otro lado, aquellos repartidores que están casados o en unión libre y tienen de 1 a 5 dependientes económicos consideran tener más de una fuente de ingresos además de ser repartidores de plataformas.
c) Al realizar dos formas de construcción de la información (presencial para el cuestionario presentado y no presencial para un cuestionario piloto) fue posible identificar que existe un importante sesgo en las edades y educación de los encuestados, demostrando la existencia de una brecha tecnológica-digital (Arriazu, 2015) que se explica directamente en cuanto a la educación de quienes contestaron los cuestionarios. En este sentido; Por un lado, aquellos cuestionarios presenciales mostraron un índice de diversificación de edad y educativo más extenso, yendo desde los 18 hasta los 60 años. A pesar de esto los jóvenes mantienen una mayor presencia en la actividad, ya que el promedio fue de 28 años. El cuestionario presencial tuvo un índice más bajo de escolaridad, mostrando más personas que tienen la secundaria y preparatoria como máximo grado de estudios. Por otro lado, una muestra piloto no presencial realizada mediante internet mostró un rango de edades disminuido, yendo desde los 18 hasta los 45 años. Sin embargo, el promedio de edad fue de 29 años, sólo un año más que el visto en la encuesta presencial. De estos repartidores encuestados de forma digital, un mayor

número de ellos presentó universidad y posgrado como máximo grado de estudios. Lo anterior puede sugerir una consideración metodológica en la construcción de información presencial como no presencial, pues con base en nuestra investigación; a mayor grado de escolaridad en los repartidores más probable será que esto se refleje en cuestionarios digitales sobre el tema, mientras que será probable encontrar un menor nivel educativo en los cuestionarios presenciales.

d) Un asunto en especial que aparece en nuestra investigación en contraste al estudio realizado por IIEG es el cansancio físico de los repartidores, especialmente de los que realizan esta actividad en bicicleta. Aunque IIEG muestra diversas variables para determinar las características de los repartidores tanto en bicicleta como en motocicleta, en lo referente a las condiciones de trabajo de ellos en el estudio realizado por IIEG no suele tener mayor relevancia el cansancio y agotamiento físico de los repartidores. Por ello nuestra investigación retoma este aspecto como subjetivo ya que está presente en las entrevistas del capítulo siete y configura parte del significado del trabajo para los repartidores.

CAPÍTULO VII.
El significado del trabajo y las condiciones laborales entre los repartidores de aplicaciones digitales

Introducción

A lo largo de los anteriores capítulos se ha dado una perspectiva global y particular sobre las características que conforman una parte del perfil de los repartidores de la plataforma de Uber Eats –entre otras– de la ZMG. El objetivo del presente capítulo es analizar algunas de las perspectivas que los repartidores tienen sobre su actividad en voz propia.

Es necesario hacer hincapié y realizar una profundización más puntual en las percepciones que los repartidores tienen directamente sobre su actividad en la plataforma de Uber Eats, ya que algo que suele cambiar en este tema es el sentido ideológico sobre la percepción de la calidad del trabajo además de la posición e identidad que los repartidores toman como trabajadores o como autoempleados.

En este capítulo se presentan los discursos recabados de un total de cuatro repartidores en bicicleta de la plataforma de Uber Eats. Ellos son provenientes de distintos municipios de la Zona Metropolitana de Guadalajara. Estas entrevistas tuvieron lugar entre los meses de octubre del año 2021 y marzo del año 2022. Los sujetos seleccionados fueron en total cuatro hombres repartidores de entre los 22 y 35 años de edad.

El perfil de estos repartidores fue particularmente el marcado en la metodología. Se empera que no existió una exclusión de sexo, edades o escolaridad, ya que esto hubiera contribuido a los obstáculos metodológicos que existieron a lo largo de la investigación –tal como la falta de presencialidad y personas que quisieran ofrecer sus testimonios (sesgo de autoselección)–. Sin embargo, la muestra presentó únicamente a una mujer misma que no aceptó dar su testimonio para esta investigación. No dio una explicación explícita, pero de acuerdo con otras conversaciones con otros repartidores, podría deberse a las represalias, acoso y hostigamiento sexual que existe entre los repartidores de plataformas.

El método de selección para estas entrevistas fue a partir de los cuestionarios contestados, tomando en cuenta algunas respuestas tales como la edad, el sexo y la disposición de los repartidores para ser entrevistados. La anterior decisión fue tomada ya que pocos repartidores se atreven a dar sus opiniones acerca de su actividad por considerar que podrían existir represalias por parte de la plataforma o incluso de los otros repartidores –ello, aunque se dio la opción de la total anonimidad–, o llanamente porque no consideran que su actividad tenga un nivel de complejidad tan riguroso como para ser entrevistados.

En estas entrevistas pudieron tocarse distintos temas de relevancia para la investigación y, sobre todo, para los repartidores que amablemente ofrecieron sus testimonios y reflexiones sobre sus trabajos. En esta línea, existen repartidores que mencionan que su trabajo, aunque no es de calidad, les brinda un sustento económico y flexibilidad que no ofrecen los trabajos clásicamente reconocidos o asalariados. Por otro lado, existe también la postura de que el trabajo en plataformas que les ofrecen las plataformas es de calidad basándose en las remuneraciones que suelen percibir, sin embargo, mencionan al mismo tiempo que son necesarias algunas mejoras para que este sea totalmente sustentable.

Como una breve nota metodológica, se debe emperar también a este respecto que lo anterior dicho no se debe confundir con una separación teórico-metodológica de los métodos cuantitativos y cualitativos, ya que en el anterior capítulo pudo observarse la unificación de las variables al hablar sobre el contexto social, personal y económico de los repartidores de plataformas.

Con el objetivo de encontrar la naturaleza en la relación laboral que guarda Uber Eats con los repartidores así como el significado que estos le dan a su trabajo, se realizaron preguntas –demarcadas fenomenológicamente– que tienen que ver con la perspectiva de los repartidores hacia su concepción del "trabajo" y el "ser trabajadores" frente al concepto que las plataformas –Uber Eats y el resto de ellas– han denominado como "asociado" o "socio repartidor" mediante el autoempleo y la noción de que los repartidores sean "sus propios jefes" como principios. Con todo esto se busca escuchar y colocar a los repartidores como actores del mundo del trabajo, así como ciudadanos y ponerlos ante las afirmaciones comunes de las empresas, revelando sus puntos de vista, padecimientos, críticas y significado acerca de este esquema.

Dicho lo anterior, el presente capítulo tiene el objetivo de presentar y articular los testimonios recabados en las entrevistas realizadas a los repartidores de plataformas digitales, y se presenta en dos partes fundamentalmente. En la primera se realiza un seguimiento y articulación más bien particular de las dimensiones planteadas por el cuestionario aplicado a los repartidores, pero en una entrevista a profundidad. En dichas entrevistas es posible encontrar asuntos

vitales para los repartidores como la flexibilidad de horarios y jornadas de trabajo, los riesgos implícitos en la actividad, la inseguridad y la percepción de los repartidores sobre la misma, la formación escolar, percepción del mercado laboral, narración de historias laborales, cambio en el mercado laboral interno de la plataforma e incluso su perspectiva sobre la categoría de "trabajador autónomo". En esta primera parte es posible apreciar que existe un gran número de pistas acerca de las condiciones particulares de los repartidores entrevistados y que estas enriquecen las nociones presentadas en el cuestionario.

Por otro lado, con base en el análisis de estas narrativas y experiencias, una segunda parte pone en la mesa de discusión el concepto de trabajo autónomo, mismo que las aplicaciones digitales tienen como premisa de su discurso. En este apartado es posible ahondar, así como contrastar dichos en el capítulo quinto con las percepciones e incluso ideologías en torno al trabajo de plataformas. Con ello, el trabajo autónomo y en especial la pregunta de si este es realmente autónomo o dependiente de la aplicación —como sucedería con cualquier otro empleador— queda nuevamente expuesta y parcialmente contestada, aunque con diversos debates aún por gestarse como agendas pendientes para futuros estudios.

Aunque es debido decir que no es la finalidad central de nuestro estudio actual, esto forma parte de nuestros objetivos secundarios, pues esclarece parcialmente la naturaleza de la relación laboral existente entre la plataforma y los repartidores la cual se opaca por el discurso meritócrata de las plataformas y, como veremos, de algunos repartidores igualmente. Por último, se muestran las conclusiones de este capítulo tratando de realizar algunas conjeturas sobre el trabajo de los repartidores, su percepción del mismo, así como la percepción de ellos como repartidores/trabajadores de plataformas.

Resultados de entrevistas a profundidad: una visión subjetiva de los repartidores sobre significado del trabajo y sus condiciones laborales

En este apartado es posible abrir algunas conjeturas más encaminadas a la concepción subjetiva de la actividad de repartición en plataformas digitales. Se aplicó en este caso, una serie de entrevistas a profundidad para consultar algunas características individuales sobre la actividad y se encontraron distintos indicadores objetivos y subjetivos sobre la actividad de repartición en Uber Eats, tales como la flexibilidad, las percepciones económicas, las jornadas de trabajo, percepciones sobre su actividad, identidad y organización colectiva, historia de vida laboral, temporalidad en la actividad, su percepción como trabajadores dependientes económicamente o como trabajadores autónomos y sus perspectivas futuras. Las entrevistas que aquí se presentan fueron detalladas desde

dimensiones tanto objetivas como subjetivas de las condiciones que perciben los repartidores sobre su trabajo. Por ello, será posible encontrar tanto convergencias entre los discursos de los repartidores como también divergencias notables entre ellos.

Javier tiene 25 años, es soltero, tiene una licenciatura en diseño gráfico y por cuestiones personales y de la crisis económica actual vive con sus padres al momento de la entrevista; Leo de 29 años de edad, es soltero, tiene una licenciatura inconclusa en gestión de riesgos y comparte vivienda con un *roomate*; Daniel de 31 años, es soltero, tiene una maestría en ciencias sociales y vive solo; y Uriel, de 22 años, estudia mantenimiento de aviación y también es soltero. Los cuatro son jóvenes repartidores con distintas características, estudios y edades, compartiendo sus experiencias, vivencias, opiniones sobre su trabajo como repartidores de plataformas digitales y sus perspectivas de repartir en ellas. Ninguno tiene dependientes económicos directos como hijos, esposas o familiares, pero los cuatro realizan pedidos mediante bicicleta para la plataforma de Uber Eats a lo largo y ancho de la ZMG.

Flexibilidad: aspectos desde la perspectiva de los repartidores

Para empezar, un aspecto en común y clave dentro de los testimonios de los repartidores es la importancia que se le otorga a la flexibilidad de horario y ganancias, configurando estos como principales atractivos para comenzar a trabajar en las plataformas digitales. La posibilidad de decidir el tiempo en el que se trabaja, e incluso las ganancias en relación a los días laborados y horas, hacen que exista una autogestión del trabajo, esto aunado a la situación del desempleo en México de los jóvenes da como resultado una relativa entrada exprés de la población joven desocupada a la población ocupada económicamente activa mediante el trabajo autónomo. De esta forma, uno de los motivos de los repartidores en este sentido es la búsqueda de un ingreso económico inmediato y una mayor flexibilidad del trabajo para que sea compatible con otras actividades tales como el estudio, el ocio u otro trabajo remunerado.

Tal como De la Garza (1999; 2002) propusiera, la flexibilidad tanto interna (en los horarios y ganancias) como externa (en el mercado de trabajo) está presente en esta ocupación, pero la diferencia radica en que, aunque los repartidores estén ocupados e incluidos en la población económicamente activa, están al mismo tiempo en un espacio excluido del mercado laboral, formando parte del sector informal sin seguridad social, sin seguro del empleo y sin garantías de sus derechos. La política de la empresa es la unilateralmente la única que decide sobre la gestión de estos riesgos y los repartidores quienes deciden –sin mayores opciones– si formar parte de esta como asociados o no. En este

sentido, la flexibilidad interna de horario, la jornada de trabajo y sus ganancias son una constante a tomar en cuenta como un subdimensión de la flexibilidad interna en las plataformas digitales.

Flexibilidad de horario, jornadas de trabajo y ganancias

Uno de los principales motivos por el que los repartidores deciden comenzar a trabajar en las plataformas digitales es la gestión que ellos mismos pueden tener sobre sus tiempos y sobre sus ganancias. Esto es una pieza fundamental en la construcción sobre lo que piensan los repartidores sobre su trabajo y su actividad, de la misma forma es una expectativa el tener remuneraciones considerables en ella. Además de ello, existen otros factores más personales además de las remuneraciones y la flexibilidad de horario para optar por esta actividad, tal como la recreación, la actividad física o el simple gusto tanto de montar bicicleta o motocicleta.

Ejemplo de ello son Daniel, Javier, Uriel y Leo, quienes asienten en que repartir comida a domicilio es una actividad divertida, puede ser saludable al realizar actividad física, ofrece libertad para decidir cuándo y cómo trabajar y trae buenas remuneraciones mientras se realiza. Opiniones de algunos de ellos y otros repartidores datan principalmente que están conformes con su actividad porque principalmente les otorga flexibilidad para decidir sus horarios de trabajo y conciliarlo con sus demás actividades:

> Pues creo, bueno no sé, pues como yo veo este trabajo digo, tengo la oportunidad de trabajar cuando quiera, las horas que quiera, gano bien, hago ejercicio, he conocido bastante de la ciudad (…). (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

> (…) entonces, a mí en lo personal me gusta porque pues es divertido, a mí me gusta andar en bicicleta y si puedo yo generar dinero andando en bici, pus' qué mejor. Pero pues en la realidad es muy pesado andar repartiendo en bicicleta, de repente compañeros que, que reparten en motocicleta y les va mucho mejor, porque ellos tienen como un algoritmo distinto en la plataforma porque están registrados con, con una moto (…). (Daniel, 31 años. 19 octubre, 2022).

> (…) me gusta mucho porque es un trabajo donde estás en las calles, no es como un trabajo de maquila o cualquier otro tipo, telemercadeo u otro donde estés en fábrica. Yo siento que eso es estresante e incluso agobiante, a mí en lo personal no me gustan esos trabajos; donde estás en un solo lugar haciendo un tipo de trabajo, lo que me gusta es que estás en todo Guadalajara, donde te envíe la

> aplicación; estás viendo la vida cotidiana y se te pasa el tiempo más rápido. (…) escuchaba por un compañero con el que trabajaba en una maquila de piezas de bisutería, él también trabajaba en la aplicación, él ya me comenzó a explicar cómo funcionaba. Yo no había trabajado con nada digital, todos los trabajos anteriores que tenía eran de ir a la empresa tal cual. Entonces se me hizo muy interesante y relevante, porque él me contaba que podía trabajar cuando quisiera, donde quisiera y lo que quisiera, entonces dije: 'sí lo hago', me di cuenta que la aplicación está a gusto, y en algunas ocasiones se gana hasta más que en trabajos de salario mínimo, aunque hay que trabajar un poquito más. (Uriel, 22 años. 01 marzo, 2022).

> (…) realmente fue una decisión que tomé, porque me gusta estar mucho en la bicicleta, me gusta mucho el ejercicio personal. (Leo, 29 años. 23 febrero, 2022).

Leo, con base en su experiencia de un año en la aplicación, y a la de sus compañeros, puede comentar algunos aspectos críticos de la actividad, mismos que se contraponen con los aspectos positivos que se tienen al trabajar en las plataformas digitales. Él además realiza una comparación importante entre las plataformas más famosas en el mercado:

> Si bien puedes administrar tus tiempos para trabajar como tú quieras y decir que días trabajas y que no, pues también estás sujeto a lo que las aplicaciones digan, como de que este viaje te voy a pagar tanto; por ejemplo, Uber en estos casos es la que la verdad la mejor paga, porque Rappi y Didi la verdad se pasan con los pedidos (…). (Leo, 29 años. 23 febrero, 2022).

Es relevante la referencia al agotamiento y al cansancio físico cuando esta actividad se realiza en bicicleta, pues además de constar las diferencias existentes en la ganancia entre repartir en bicicleta y hacerlo en motocicleta, también se encuentra presente el papel del algoritmo de la aplicación, el cual determina las zonas de radio, alcance del propio pedido y la ubicación del restaurante al cual se realiza la compra, en dependencia al vehículo que se registre en la aplicación. Se debe emperar que cada vehículo, como se ha visto en anteriores capítulos, tiene distintos rubros de comisión por parte de la empresa digital.

Por otro lado, en cuanto a la jornada laboral, Leo y Javier narran tanto sus percepciones económicas como sus recorridos máximos en un día de trabajo, resaltando que, aunque estas distancias pueden ser variables, es necesario tener una buena condición para soportar la carga de trabajo cuando se trata de rea-

lizar pedidos en bicicleta. Aunque el hacer pedidos en bicicleta es más cansado, esto implica ahorrar otros costos a comparación de otros vehículos, tal como la compra de la motocicleta, reparación y mantenimiento de la misma y la gasolina diaria. Cabe resaltar que el kilometraje realizado cotidianamente va desde los 60 a los 100 kilómetros diarios. Esta estadística no es dada a conocer abiertamente por Uber Eats a los repartidores y tampoco se encuentra presente en los datos recabados por IIEG en su encuesta. Para los repartidores, estos deben recopilar esta información de una plataforma independiente a Uber, generalmente mediante los servicios de *Google Maps*:

> (…) hay temporadas muy buenas como temporadas de lluvia que nadie quiere salir y hay días que 5 horas de trabajo ya llevo 600 pesos y la verdad que si lo comparamos con un sueldo profesional pues ya es más, inclusive de lo que gana un profesionista, pero es muy variable (…) he conocido personas, los que están registrados en motocicletas ganan más, pues porque recorren distancias más largas de hasta 5 kilómetros [por pedido]; nosotros por lo mucho hacemos 5 kilómetros en bici, pues se recorta un poco más la ganancia, he escuchado que en moto ganan hasta 15 mil en un mes o más inclusive (…) mi mayor récord de recorrido un día fueron 100 kilómetros. (Leo, 29 años. 23 febrero, 2022).

> Elegí la entrega en bicicleta, principalmente como una medida de ahorro, me dedico a esto 6 veces a la semana y normalmente trabajo entre 6 y 8 horas dependiendo. (…) normalmente hago en un día de 14 a 15 pedidos, estos son como 3 kilómetros máximo, alrededor de 45 kilómetros diarios, un poquito más Hay días que ya le dan ganas [a la aplicación] de enviar viajes un poco más lejanos, recoger lejos; yo digo de 45 a 60 kilómetros de puro trabajo. (…) yo uso [*Google*] *Maps*, te manda un correo al mes sobre las distancias recorridas, yo uso todo eso para guiarme. Lo máximo que he hecho fue de un día que hice 11 horas, fue de 100 kilómetros en un día. (…) pues también es el tiempo en la aplicación, yo tenía un compañero y los primeros días, el segundo o tercer día me decía que ya estaba cansado, y yo le decía: 'sigue viniendo, sigue pegándole tal vez te vas a cansar', pero en dos meses me decía que ya no se le hacía tan difícil, que ya podía poner la bicicleta en los cambios más pequeños, digo yo que es 'crear cayo'. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

Con lo anterior, Javier, quien tiene aproximadamente tres años de experiencia en la actividad, refiere a que la costumbre y la constancia es un aspecto que, aunque no lo contrasta directamente, se debe formar como en otros trabajos

asalariados. En este aspecto, el mérito de la persona al igual que su esfuerzo son los que aparentemente para él podrían crear una ganancia.

Por otro lado, Daniel refiere que en la actividad es necesario buscar estrategias para tener una mejor ganancia, dejando un tanto de lado el esfuerzo personal y poniendo énfasis en que la plataforma exige que los repartidores muevan de un lugar a otro de la ciudad para tener mejores remuneraciones:

> Hay compañeros que (…) su base[34] la tienen en la Terraza Oblatos[35] y terminan acá en el centro, por ejemplo. Entonces ellos tienen la gran ventaja de que como van en moto pueden cambiar de base. Por ejemplo, los que están trabajando en la Terraza Oblatos, hay días que, que los restaurantes de la terraza tienen promociones porque ahí hay Burger King o algo así, creo que ya quitaron el *Burger King*, entonces, implica mucho que días se van a ciertos lugares porque cuando no están… ellos me han dicho, cuando no están bien los pedidos de la terraza se van a la plaza independencia,[36] la que está por la calzada. Les queda relativamente cerca, entonces, si no es uno, es otro. Y al menos yo no podía hacer eso porque yo recorrer de la terraza a la otra independencia pus son como tres lomas de distancia y pus' era, era, este un esfuerzo que tienes tú que administrar también porque pus' (…) vas en bici. Te tienes que administrar, este, físicamente pa' donde le vas a dar. De kilómetros hago… sesenta. (…) En promedio es lo que yo me acuerdo. (…) yo usaba *Google Maps* (…) tiene una pestañita que te dice la ruta que hiciste en el día, entonces sí la tengo más o menos, sí tengo una bitácora como más o menos de sesenta kilómetros al día. (Daniel, 31 años. 19 octubre, 2022).

> (…) yo al día sacaba, lo máximo trescientos pesos al día, y ya dependiendo. Si trabajaba toda la semana pues ya lo multiplicas por los días, era como mi meta llegar a los trescientos pesos. Había días muy flojos de que, doscientos pesos; había días de que me tenían en chinga y sacaba no sé, seiscientos, cuatrocientos. Pero yo ya tenía como una tabula… un tabulado de que al llegar yo a los trescientos pesos ya era casi las seis horas de estar en la calle, entonces todavía

[34] Las bases para los repartidores son lugares en los que pueden esperar para recibir pedidos y llevarlos cerca del lugar del que parten, y suelen ser puntos y centros comerciales en los que haya restaurantes cercanos.

[35] Centro Comercial ubicado al nororiente de la ciudad, sobre avenida Circunvalación y Artesanos, en dirección a Tonalá.

[36] Centro comercial ubicado al nororiente de la ciudad, sobre Calzada Independencia y Periférico Norte, aproximadamente a 7 km de centro comercial Terraza Oblatos.

alcanzaba sol para regresarme a mi casa y pos' era más o menos de sacar que, si lo pones en contexto, es súper poquito, hay compañeros de moto que sacan como dos mil al día. Y tú dices: "no mames, sí es un chingo" pero están todo el día [en la actividad]. (…) se la viven en la calle, son los pordioseros de la calle, huelen feo, pero pus' sacan dos mil al día… Son unas por otras, sí, sí, sí. (Daniel, 31 años. 19 octubre, 2022).

Uriel y Leo, por su cuenta, comentan que el servicio de Uber Eats, en comparación con el servicio de taxi ejecutivo de la misma compañía digital, no cuenta con una ruta específica que los repartidores deban seguir, dejando esta al libre albedrío de los repartidores, siendo una aplicación tercera la que, además de tener el récord de sus recorridos diarios en bicicleta, también les ayuda a los repartidores a saber las condiciones del tráfico y definir rutas más eficientes e incluso seguras:

(…) pues esa ruta ya solo te dice dónde estás y a dónde tienes que llegar. Tienes la opción que dice navegar, pero esa opción te abre el *Google Maps* y ese ya te indica cómo llegar. (…) yo antes trabajaba solo en bici, pero ya le instalé un motor, pero al abrir *Google* [*Maps*] te marca los kilómetros, y me arrojó que en promedio hacía entre 40 y 50 kilómetros al día. Ahora que tengo el motor ya puedo llegar un poco más. Por lo regular trato que sean viajes dentro de mi zona de trabajo para no extenderme. (Uriel, 22 años. 01 marzo, 2022).

(…) es arbitrario, a ti te aparece la notificación del restaurante a donde tienes que llegar, llega la información del pedido, das iniciar entrega y te aparece la dirección del cliente, ya en la aplicación te salen ciertas características como de es de color tal, tiene tal, o si es oficina o si es edificio departamental, ahí ya te va tocando y salen las especificaciones, pero no hay una ruta como tal que te digan que tienes que seguir, eso es ya por decir libre en cierta manera. (Leo, 29 años. 23 febrero, 2022).

Uriel relata sobre la forma en la que funciona la aplicación para repartir, comentando que el algoritmo de esta guía al repartidor a distintos puntos de la ciudad desde un primer punto o lugar comercial en el que haya restaurantes aledaños. Regularmente suele llamarse por los repartidores como "base". Uno de estos sitios de partida más conocidos para los repartidores tanto en bicicleta como en motocicleta suele ser en Av. Chapultepec, para posteriormente extenderse a toda la ZMG:

(…) las zonas donde haya centros comerciales o mayor concentración de restaurantes, así puedes llegar de un pedido a otro, en lugar de estar esperanzado, puedes irte al más cercano a ti; puedes ir por ejemplo a un centro comercial, tienes varias opciones de que te caigan trabajos en lugar de solo estar rondado y dando vueltas. Entonces son o centros comerciales, plazas, incluso avenidas con bastantes restaurantes, bares como lo es Chapultepec. para empezar en Chapultepec, porque como te menciono hay varios restaurantes, de ahí a donde me vaya mandan la aplicación te va moviendo, la ventaja que tiene uno es que si estoy en el Chapultepec y me manda para Fresno entonces de ahí digo ya no y me desconecto, regreso a Chapultepec y de ahí me vuelvo a conectar, trato también de que no me mande tan lejos de mi zona de trabajo y más si es complicado regresar a mi casa como son a horas de la noche. (…) ahora sí que a donde la aplicación te vaya guiando. Llega un pedido y lo llevas a la zona de destino, ya puede llegar un pedido de un restaurante que este cerca y eso te puede ir moviendo hasta donde tú dices: 'hasta aquí le paramos'. (Uriel, 22 años. 01 marzo, 2022).

Javier, Daniel, Uriel y Leo son repartidores jóvenes solteros y sin dependientes económicos directos. En este sentido, Daniel, por un lado, habla acerca de una comparativa relativa entre su situación como soltero y sin familia qué mantener con la de aquellos repartidores que tienen dependientes económicos, mientras que Uriel, por otro lado, comenta que conoce repartidores con dependientes económicos que utilizan el trabajo en plataformas como una fuente principal de ingresos:

(…) la gran fortuna es que, por ejemplo, yo no tengo que mantener familia, estoy yo solo, entonces no hay tanto problema, pero, si tuviera yo a quien mantener sí sería un gran problema depender solo de la plataforma. (Daniel, 31 años. 19 octubre, 2022).

(…) hay muchos compañeros que tienen familia y usan esto como trabajo estable y a lo que veo les da para mantenerlos. (Uriel, 22 años. 01 marzo, 2022).

Aunado a lo anterior, generalmente la actividad es representada por algunos repartidores como una ocupación temporal o complementaria, y aunque no se atiende específicamente a una gran expectativa de ganancia, se acude a estas actividades como una salida de emergencia, una fuente alternativa y flexible de ingresos o como una "válvula de escape" ante el escaso empleo para jóvenes en el mercado de trabajo:

(…) al fin de cuentas no te genera tanto como para que solo te dediques a eso… y aparte pues siempre es peligroso, a mí me llegaron aventar un par de veces [automóviles]… de hecho la primera vez que me aventaron dije: 'no, ya voy a dejar esto', no sé qué… pero pues uno siempre vuelve. Este… cuando no hay de otra, hay que darle; hay que darle a lo que hay, con los burros que tengamos hay que… hay que darle. (Daniel, 31 años. 19 octubre, 2022).

(…) actualmente es más que nada, un trabajo que estoy utilizando para pagar las mensualidades de la escuela, la renta y demás, solamente hasta que termine la carrera, ya de ahí lo utilizaría como segundo trabajo. Como te comento, es por la facilidad de que puedes trabajar el tiempo que quieras y eso es lo que produces. (Uriel, 22 años. 01 marzo, 2022).

(…) éste sí es un trabajo temporal, digamos que ahorita lo uso simple y sencillamente para gastos y cubrir un poco de mis deudas, porque si, este tiempo que estuve sin trabajar me vi afectado la verdad en cuanto a ciertos pagos, entonces digamos que esto es temporal, pero si me da tiempo para iniciar ciertos proyectos personales que espero funcionen. (Leo, 29 años. 23 febrero, 2022).

(…) antes había trabajado para una cadena de comida rápida, había trabajado medio tiempo en mi carrera como diseñador gráfico, había trabajado como seguridad de eventos y creo que ya es todo. (…) depende de la persona y la necesidad de cada quien, puede ser un trabajo permanente si se le dedica en tiempo suficiente, pero entiendo que hay como un estigma de inferioridad con los repartidores, entonces entiendo que muchos lo ven como un trabajo aparte para ganar un dinero extra, varía mucho creo yo. (…) pensaba dejar de trabajar en esta actividad de aquí a finales de este mes, inicios del siguiente, para hacer experiencia en mi carrera, igual seguiría utilizando la aplicación en mis días de descanso para… pues yo lo tomo también como terapia el estar en la bici, conocer como que un poco la ciudad, entonces ya no sería mi trabajo de tiempo completo, sería como que un *hobbie* digamos. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

Uriel, aunque lleva trabajando en la aplicación 6 meses al momento de la entrevista, tiene ya un conocimiento sobre el funcionamiento de esta, y relata su jornada de trabajo y la de algunos de sus conocidos, mostrando que, en su mayoría, los repartidores que él conoce, estos laboran entre 6 y 7 días a la semana, incluyéndose:

> Pues la mayoría tratan de trabajar 6 días a la semana, pero hay quienes se avientan los 7 días trabajando, yo por ejemplo solo trabajo 6 días. (…) porque puedo agarrar el domingo [como día de descanso], es un día muy bueno, pero yo lo utilizo porque me acostumbré más que nada, por el reinicio de las actividades… y si no el martes, el martes es el día más flojo, hay menos demanda que otros. (Uriel, 22 años. 01 marzo, 2022).

Al preguntarle a Uriel sobre los días con mayor demanda de trabajo en la semana, respondió lo siguiente, remarcando que en algunas ocasiones su jornada de trabajo suele ser por las noches de los días con mayor demanda en la aplicación, es decir, los fines de semana:

> (…) es sábado y domingo, lo que es viernes, pero ya en la noche; a partir de las 8. (…) por ejemplo, yo trato de trabajar de las 3 [de la tarde] en adelante, ya sea hasta las 10:30-11:00 de la noche; ya si está muy bueno y están llegando pedidos uno tras otros, ya no lo hago, lo más tarde que he trabajado es 12:30 p.m., no trato de extenderme tanto porque ya es peligroso. (Uriel, 22 años. 01 marzo, 2022).

Javier relata su opinión sobre los mejores días para repartir en su caso, añadiendo que él trabaja un total de seis días a la semana con un día de descanso:

> (…) trabajo de jueves a martes, descanso miércoles, porque de lo que he visto son los días más bajos de trabajo, entonces prefiero hacer otras cosas en ese tiempo, aprovechar mi tiempo, los miércoles no son de ganancia, entonces prefiero hacer otras cosas. Los lunes extrañamente son muy buenos, dejando de lado los fines de semana, los lunes son como lo mejorcito de la semana, de ahí hasta el miércoles, ya del miércoles al viernes vuelve a subir. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

Comisiones por uso de la aplicación, ganancias, y propinas

Uno de los puntos importantes que se puede apreciar es que el pedido de un producto mediante la plataforma de Uber Eats trae consigo una tarifa ya impuesta sobre la ganancia por pedido que el repartidor tendrá y, por otra parte, la ganancia que recibe el restaurante, aunque estos datos no sean desglosados abiertamente por la plataforma al público en general. Las ganancias totales son repartidas en distintos porcentajes entre la plataforma –en forma de comisión–, el restaurante y el repartidor. Acerca de esto, los repartidores entrevistados comentan lo siguiente sobre la ganancia por pedido:

En la Moderna,[37] [haciendo un pedido] duré doce minutos con treinta segundos; recorrí dos kilómetros, este, me dieron cuatro puntos, –porque tienen una cosa como acá de juntar puntos y te dan beneficios de préstamos y te financian la moto y la chingada–, la tarifa fueron veinticuatro pesos con setenta y cinco, de impuestos fueron treinta y nueve centavos; y luego el cliente bien amable… Me dio doce pesos con veinticinco centavos [como propina]. Entonces ya la ganancia fue de treinta y seis… al final lo que a ti te desglosa aquí es lo tuyo. Pero lo que le cobra al cliente es distinto, si tú haces un pedido de Uber te cobra veinte y tantos pesos, treinta y tantos pesos el flete del paquete. Entonces si a mí me dieron veinticuatro seguramente la plataforma se quedó diez o quince, algo así. Sí… a ti [el repartidor] nunca te la van a desglosar [el impuesto, porcentaje del pedido o costo total y comisiones]. De: Uber se quedó esto y tú te quedaste esto. (…) no te dan esa información. (Daniel, 31 años. 19 octubre, 2022).

(…) nunca lo he revisado, pero varía mucho, yo diría de un 15 a 20%. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

Aunque Javier señala no fijarse constantemente en sus ganancias de propinas en total, señala que estas suelen variar, y en la mayoría de los casos, tienden a ser mejores en relación a la zona de la ciudad en la que se realice el pedido:

(…) zonas buenas para esperar un pedido son Chapultepec, Chapalita, la Minerva, cualquier centro comercial dentro de la zona, para entregar pedidos, Providencia,[38] toda la colonia Americana, Chapalita, porque si son lugares, vamos a llamar de zona media para arriba, pero ya repartidores dicen que dan mayor propina que por ejemplo colinas de San Javier, zonas por así decirlo con mayor flujo económico que dan tan buena propina pues prefieren ir a otras zonas (…). (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

De la misma forma, Javier ofrece su perspectiva desde una óptica externa a la del propio repartidor, distando del común denominador de la opinión de los repartidores acerca de las propinas:

(…) se me hace pues ya de por si buena ganancia lo que me ofrece este trabajo; siempre se agradecen las propinas, pero siento que no es obligatorio o necesario que un cliente me ponga propinas, creo que también depende mucho de

[37] Colonia de Guadalajara al sur ponente de la ciudad.

[38] Colonia al sur poniente de la ciudad de Zapopan.

la cultura de la persona y de su economía, hay gente que puede pedir la comida todos los días y andar dando el 10% todos los días si se me hace demasiado, igual la cultura de dar propina a los repartidores no la tengo arraigada porque igual me están pagando (…). (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

Por otro lado, en el mismo tema, Leo comenta lo siguiente:

(…) hubo un tiempo que estuve trabajando en Rappi; viajes de 3 o 4 kilómetros y me pagaban viajes de 7 pesos, y aparte Rappi no es de las plataformas que den muchas propinas realmente. Uber sí, casi inmediatamente se ven reflejadas tus propinas. En el caso de Rappi no. Hay veces que repartidores sospechan que esta, se está llevando las propinas, entonces a mi experiencia personal es lo mejor, Didi pues hay se da, cada plataforma pues tiene sus problemas, pues en específico se dan mucho a las estafas. He tenido conocidos que han estado en Didi. Por ejemplo, como con Didi tienes que pagar en efectivo, pagas con el dinero que vas recaudando, a veces incluso con tu propio dinero, te hacen muchos pedidos falsos, pedidos que son de broma y te quieren estafar y hacen ciertas manejadas ahí y tú eres quien termina pagando el pedido y en raras ocasiones Didi te apoya. O sea, por lo general es de lo que me importa es que me paguen; no me importa que al repartidor le esté yendo bien o le esté yendo mal. (Leo, 29 años. 23 febrero, 2022).

Continuando con la entrevista de Leo, él revela que existen ganancias superiores a los 8 y los 10 mil pesos netos mensuales. Aunque el porcentaje de repartidores que ganan más de los 4,000 pesos semanales fue de un 34.14% en nuestra ECOPEREPD. Pese a esto, Leo también relata que la temporada de lluvia es de las mejores en el año para repartir, aunque esta también sea una de las más riesgosas para hacerlo. Del mismo modo y de forma interesante, Leo menciona que en algunos casos el trabajo de repartición puede tener más ganancias incluso en comparación a los salarios de "profesionales" por día:

(…) hay temporadas muy buenas como temporadas de lluvia que nadie quiere salir y hay días que 5 horas de trabajo ya llevo 600 pesos y la verdad que si lo comparamos con un sueldo profesional pues ya es más, inclusive de lo que gana un profesionista, pero es muy variable, ya redondeando al mes podrían ser entre 8 mil y 10 mil pesos un poquito más,11 mil inclusive; he conocido personas, los que están registrados en motocicletas ganan más, pues porque recorren distancias más largas de hasta 5 kilómetros [por pedido], nosotros por lo

mucho hacemos 5 kilómetros en bici, pues se recorta un poco más la ganancia, he escuchado que en moto ganan hasta 15 mil en un mes o más inclusive (…) mi mayor récord de recorrido un día fueron 100 kilómetros (…) agraciada o desgraciadamente esta es una, forma de generar un ingreso extra para algunas personas o inclusive mi caso, pues la situación económica, la situación laboral no es muy favorable; pues (Uber Eats) es una oportunidad para mí, pues administro mis tiempos me da tiempo de empezar mis propios proyectos, me da tiempo para mí, para jugar videojuegos, ver un anime, inclusive hacer ejercicio, irme con mis amigos algo que actualmente la demanda laboral ya no te permite, eso ya son excesos, horarios impresionantes que ya dices 'oye no manches, para lo que te pagan, la verdad es que dices 'gano más'. He ganado más en un día en esto, que siendo profesionista. Yo aquí he ganado $1,200 en un día por una jornada de 8 horas, e inclusive hasta menos. Cuando es demanda alta andas en friega. Incluso en la misma aplicación, no es seguido que Uber haga ese tipo de desafíos, pero te dan una especie de desafío, completa 14/16 viajes y te damos 300/400 pesos extra de lo que tu generes. Entonces yo me he llevado 1,200 en un día. (Leo, 29 años. 23 febrero, 2022).

Uber (…) solo te dice que hay un pedido dentro de tal restaurante, te manda ahí para aceptarlo; una vez llegas y lo aceptas te indica los kilómetros, pero no cuánto te pagarán, el promedio de Uber son 30 pesos por viaje.

(…) si tu trabajas tanto tiempo el fin de semana pues te puedes ir llevando fácil 700 u 800 pesos trabajando arriba de 10 horas, son salarios que en un trabajo normal no te pagarían, me refiero a un trabajo de aquellos como de cartel de solicitud. Tengo compañeros que trabajan toda la semana y se llevan alrededor de 3,000 pesos, en un trabajo normal eso no lo ganarías. (Uriel, 22 años. 01 marzo, 2022).

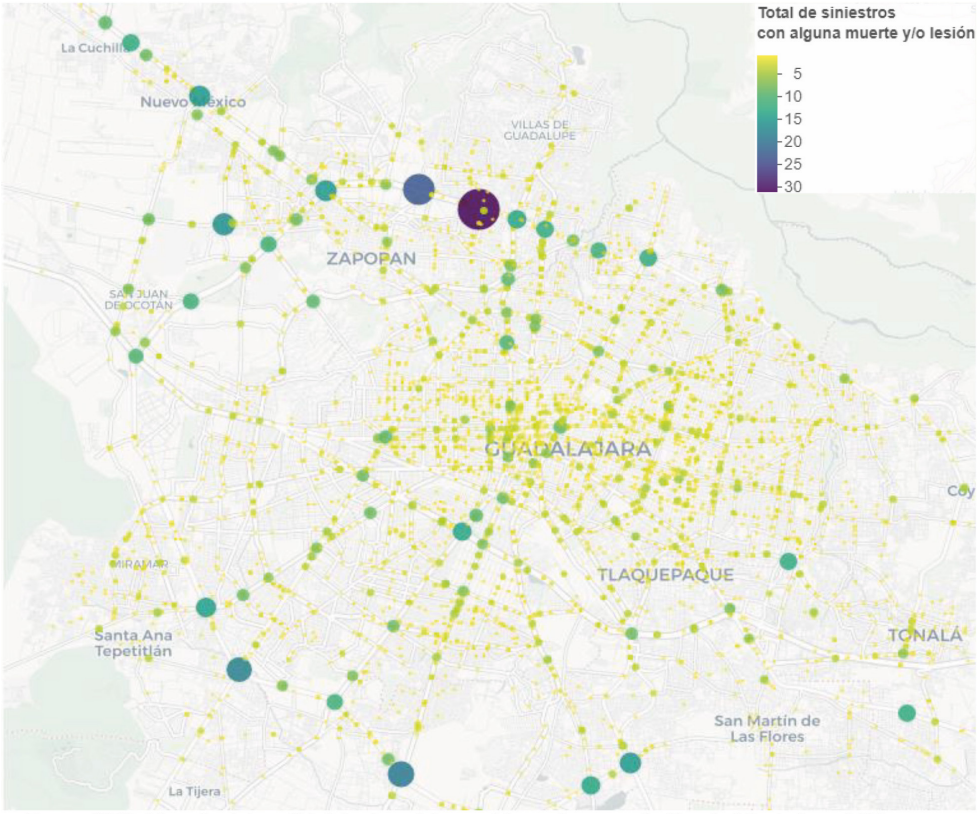
Riesgos y accidentes de trabajo

La relevancia que los repartidores le dan a los riesgos que padecen en su trabajo como repartidores es muy importante. La mayoría de ellos toma este aspecto como normal y parte de la actividad, tomando los incidentes, accidentes y percances de formas muy someras. Aunque no existe un registro exclusivo de accidentes en bicicletas y motocicleta sobre los repartidores, se estima que alrededor de 90 motociclistas son sancionados diariamente. Los accidentes por otro lado, llegan a una suma de cerca de 3 mil accidentes en motocicleta al año en Jalisco (W Radio, 28 de marzo, 2022), pues entre el año 2013 y el 2022, de acuerdo con INEGI, el número de estos vehículos pasó de 241 mil a 587 mil

(W Radio, 28 de marzo, 2022).[39] Para los ciclistas en cambio y de forma más precaria, no existe una cifra exacta sobre sus accidentes anuales, decesos o una regulación al respecto.

En lo referente a la ZMG, es posible encontrar documentación sobre vialidades con mayor número de accidentes viales. En estos documentos realizados por IIEG en el año 2022 llamados como "Mapas de siniestralidad", es posible observar los puntos más relevantes en cuanto a siniestros con muertes o lesiones a lo largo y ancho de la ciudad.

Mapa 5.
Georreferencia de todos los incidentes viales en motocicleta y bicicleta ocurridos en la ZMG desde el año 2015 al año 2022



Fuente: IIEG. Mapa de siniestralidad: hechos viales en sitio resultantes en lesión y/o fallecimiento 2022.

[39] A nivel nacional la cifra de uso de motocicletas se ha triplicado de 1.8 millones a 5.2 millones. Jalisco es el segundo lugar nacional en el que se ha incrementado la tendencia al uso de motocicleta, siendo Estado de México el primer lugar con alrededor de 700 mil motocicletas circulando por sus calles (W Radio, 28 de marzo, 2022).

IIEG da a conocer estos documentos en febrero del año 2022, en los cuales se demuestra que, entre los 6 municipios de la Zona Metropolitana de Guadalajara, el total de accidentes viales registrados en 2020 fue de 1,358, en los cuales 3,442 personas resultaron involucradas, 1,804 estuvieron lesionadas y 174 fallecieron. Como es posible observar en el Mapa 5, los municipios en los que suelen suceder los mayores y más graves accedentes son en Zapopan y sus alrededores, seguido de Tlajomulco y Tlaquepaque. El municipio de Guadalajara tiene mayor índice de incidentes que involucra menos lesionados y muertes. El día de la semana reportado como con mayor incidencia de accidentes viales fue el jueves entre las 16 y las 17 horas (IIEG, 2022).

En las estadísticas dadas a conocer por IIEG sobre su encuesta a repartidores, estos datos quedan fuera del análisis de las plataformas, únicamente resaltando el número de incidentes que les han ocurrido a los repartidores, coincidiendo, como se ha dicho en que las plataformas digitales no hacen nada al respecto cuando ello sucede. De la misma forma, no existe una estadística en especial que ayude a saber la cantidad de repartidores que tienen accidentes en la ciudad, las causas o consecuencias en los que terminaron.

Al hablar sobre los riesgos y accidentes de trabajo que los repartidores han tenido a lo largo de su trabajo en la plataforma de Uber Eats, ellos reportaron haber sufrido accidentes menores y regulares en los cuales la empresa no se acredita responsabilidad por daños a la propiedad de los repartidores. Uber por otro lado, se ha nombrado responsable en ciertos casos en los que la integridad del repartidor se vea involucrada, esto mediante la cobertura de seguros en alianza con AXA Seguros, dando la siguiente información oficial:

> En caso de accidente
> Estamos comprometidos con la seguridad de todas las personas que usan la app de Uber. Si estuviste involucrado en un accidente, sigue estos pasos:
> 1. Comprueba que todos estén a salvo.
> 2. Avisa a la policía y a los paramédicos si es necesario.
> 3. Contáctanos.
> Dirígete a Problemas de viaje y ajustes de tarifa > Estuve involucrado en un accidente. A continuación, cuéntanos qué sucedió. Comprueba que seleccionaste el viaje correcto y comparte toda la información disponible aquí. Un miembro de nuestro equipo te contactará para confirmar la seguridad de todos y recopilar cualquier otra información necesaria.

De forma independiente a los servicios de repartición y como actualización del *Uber Blog*,[40] el 30 de septiembre del año 2020, Uber ofrece la siguiente información con relación a la contratación del seguro ofrecido por la anterior empresa de seguros mencionada (AXA Seguros):

Las coberturas que te protegen son:

Responsabilidad Civil por Daños a Terceros ocasionados por un accidente de tránsito cuando el socio repartidor está conectado a la aplicación Uber Eats. Esto quiere decir que el seguro aplica si el socio repartidor resulta responsable por daños o lesiones a terceros ocurridos mientras el socio repartidor está conectado a la aplicación de Uber Eats, hasta el límite de la cobertura.

Accidentes Personales cubre gastos médicos; incapacidad total y permanente; y/o muerte accidental por lesiones que resultan de un accidente de tránsito, agresiones u otro tipo de percance al socio repartidor los ocupantes ocasionados durante una entrega realizada con la aplicación Uber Eats. Esto quiere decir que el seguro aplica si sufres un accidente durante una entrega utilizando la aplicación de Uber Eats, hasta los límites de esas coberturas.

Las motos y bicicletas no cuentan con las coberturas de Robo Total o Daños Materiales [41].

Cómo reportar un siniestro

En caso de tener un accidente de tránsito mientras te encuentres realizando una entrega utilizando la aplicación de Uber Eats, podrás reportarlo desde tu aplicación de socio repartidor a través del nodo de ayuda, seleccionando la entrega donde ocurrió el accidente para ponerte en contacto directamente con AXA Seguros.

Si tienes dudas, puedes consultar nuestra guía de preguntas y respuestas o acudir a tu Centro de Activación y Atención más cercano.

Recuerda que manejar de manera responsable y cumpliendo con todas las normas de tránsito ayuda a prevenir accidentes. De esa manera ayudarás a mantener el mundo en movimiento.

*Estas coberturas están sujetas a las condiciones del producto regidas por las aseguradoras. Esta publicación proporciona un resumen informativo de las coberturas para referencia rápida. No modifica, amplía, altera, positiva o nega-

[40] Página oficial de actualización de notas, políticas y gestión sobre la empresa Uber.

[41] Todas las negritas agregadas

tivamente; las coberturas otorgadas por el seguro de la app de Uber operado por AXA Seguros.[42]

Como puede apreciarse en la información oficial que proporciona Uber, en todo caso, la empresa se hace responsable –de forma indirecta– cuando los socios-repartidores se encuentran activos y/o realizando un pedido en curso. De otra forma, la cobertura queda relativamente nula, ello sin contar que los daños a motocicletas y/o robos o pérdida total de motos y bicicletas quedan excluida de esta cobertura. Irónicamente, es necesario decir que estos dos medios de transporte son los mayormente utilizados por los repartidores. En este mismo sentido, los repartidores entrevistados comentan lo siguiente:

> Yo reparto en bicicleta, primero, porque yo me quiero ahorrar la cuestión de mantenimiento de la moto, es más responsabilidad; Uber por ejemplo es muy especial en cuanto a lo que exige en la moto: desde los seguros, que la moto esté en condiciones, porque todo eso al final de cuentas tú lo pagas, no es algo que al final de cuentas la plataforma contribuya a que tú puedas liquidar o que te apoye a cubrir cierta parte del mantenimiento de las motos, yo por eso opté por la bicicleta, pero pues es lo mismo, de cualquier cosa, un accidente; si bien Uber si estás conectado dentro de la plataforma o estás llevando un pedido u algo, alguien te choca o tienes un accidente, tú llamas a soporte y se supone que Uber si te ayuda pues, pero… solamente te quiere ayudar en los casos que te pasa algo a ti, o sea no en los casos que nomás te pegaron y le pasó algo a la bici, Uber no se quiere hacer responsable. (Leo, 29 años. 14 enero, 2022).

En general, los repartidores pudieron argumentar que, en buena medida, la actividad puede tener distintos riesgos, desde el ser atropellado, hasta ser asaltado o incluso en el peor de los casos, la muerte, ello por la constante y prolongada exposición de los repartidores en la vía pública de su jornada de trabajo:

> Pues yo, sí, percances de tránsito he tenido yo pocos na' más tuve dos; una vez un carro que dio una vuelta a la derecha, sobre de mí casi y otro de que invadió mi carril y me andaba ahí matando. Pero creo yo que el peor incidente que he tenido es de que me asaltaron hace un año justamente. Yo traía una bicicleta y ya iba justo para mi casa, ya había terminado mi, mi, mis horas de estar en la

[42] Recuperado de: Uber, Coberturas para motos, bicicletas y caminadores. 30 de septiembre, 2020 https://www.uber.com/es-MX/blog/coberturas-para-motos-bicicletas-y-caminadores/

plataforma conectado; ya me había desconectado iba para mi casa y me asaltaron: se me juntaron dos muchachos de unas bicicletitas y pus' me quitaron la bici. (…) y ya llegué caminando a mi casa con la mochila y todo el pedo, ahí, pero pus así, así es el *bisne* es más por la cuestión de andar de andar en bici que, que… bueno quién sabe y si porque al final tenemos nosotros [los repartidores de plataformas] mucho más tiempo de estar en la calle que la mayoría de los ciclistas. Por ejemplo, de los ciclistas de plataforma a los ciclistas que na' más salen por equis razón de su casa, sí tenemos un tiempo de exposición mayor en la vía pública entonces sí es un factor de que nos pasen más, más cosas. (Daniel, 33 años. 19 octubre, 2022).

(…) si bien Uber si estás conectado dentro de la plataforma o estás llevando un pedido o algo, alguien te choca o tienes un accidente, tú llamas a soporte y se supone que Uber si te ayuda pues, pero… solamente te quiere ayudar en los casos que te pasa algo a ti; o sea no en los casos que nomás te pegaron y le pasó algo a la bici, Uber no se quiere hacer responsable. (…) no hubo nadie que me pegara en ese accidente, Uber no hubiera hecho nada, nomás hubiera dicho, fue un accidente normal y ya. (…) sí me pasó dentro de una ocasión el accidente más grave que he tenido… en esa ocasión se me reventó el freno izquierdo, porque los frenos son hidráulicos; se reventó y quedó inservible, fue por Plaza del Sol, por Av. Obsidiana. Ese día estaba lloviendo, ya había llovido ese día más temprano, pues ya por la grasa, iba medio rápido. Ya ves que Obsidiana tiene como una inclinación. Pues iba de bajada (…), no recuerdo en qué calle iba a dar vuelta, pero al momento de dar vuelta se me derrapó la llanta de adelante y yo salí volando. Casi me atropella un auto, solamente porque se alcanzó a frenar, pero prácticamente yo quedé debajo del carro. De no ser por el casco yo prácticamente hubiera sufrido una lesión grave, una lesión craneal, porque prácticamente caí con la cabeza en el piso, fue demasiado rápido, ni siquiera yo lo esperé; la llanta de adelante se me derrapó, se me fue el volante, se me derrapa la llanta, pues mi cabeza fue lo primero que tocó el piso, si me derrapé todavía por eso de que estaba resbaloso el piso, todavía la cabeza me derrapó en el piso y sí, aparte varios golpes en el cuerpo; la rodilla izquierda se me hinchó, el brazo izquierdo también se me hinchó, golpes en la parte del tórax, el abdomen, la parte del cuádriceps, también terminé con moretones. Fue un golpe bastante fuerte, prácticamente la bici salió volando, incluso la llanta quedó torcida, el rin y prácticamente tuve que quitarle el freno para poder irme a mi casa. Ya de plano la llanta empezó a rozar con el freno, porque de hecho iba a hacer una entrega, ya entregué el pedido y me desconecté en ese rato y mejor me fui a mi casa. (Leo, 29 años. 14 enero, 2022).

Al preguntar acerca de la cobertura de Uber Eats en el caso de percances viales, accidentes o incidentes, los repartidores respondieron que es nula la ayuda cuando se está sin un pedido en especial, dando como resultado un abandono de la plataforma hacia el repartidor, dejando en ocasiones la absorción de estos percances a cuento de ellos:

> Fíjate Uber Eats es bien chistoso, un ente malvado Uber Eats; Uber Eats te echa la mano nada más si tú traes un pedido, a mí me llegó a pasar una vez que, ¿qué pedido era?, me acuerdo… era una ensalada, un sandwichito con huevo y sabe qué porquerías, y traía una malteada de esas *fitness* (…) Y yo la traigo, por eso traje la mochila como para que sea más visual. La malteada yo la traía ya, entonces otro repartidor, este, mientras yo iba saliendo de la calle hacia la vía, al arroyo vehicular, me pasó muy cerca y me tumbó la bebida. Entonces yo, me reporté de; oye mira es que una moto me tumbó la malteada traigo la otra parte de la comida, pero, la malteada ya fue. 'Ah ahorita, que no sé qué'; entonces le repusieron el dinero al comensal y a mí me dejaron la comida (…). (Daniel, 33 años. 19 octubre, 2022).

> Cuando choqué la primera vez, llamé a soporte y me preguntaron si tenía pedido, pero estaba conectado, nomás no se dio el seguro, porque solo aplica a daños a mi persona, daños a otra persona o al vehículo de otra persona, en ese momento Uber estaba asegurado con AXA, pero ya no sé si siguen trabajando con ella, hasta donde me quedé, ciclistas y motociclistas están asegurados de cierta forma, no está a nuestro nombre, pero está Uber, ya si nos pasa algo, Uber contacta con AXA para ayudarnos a nosotros. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

Al hablar sobre su opinión sobre la conciencia vial y de la cultura de la prevención, Leo dijo lo siguiente:

> (…) Hay gente muy inconsciente, a los automovilistas les vale madre, de hecho; me ha pasado un sinfín de veces que te ven, ellos van detrás de ti, porque es de a veces, a veces ni prenden la mugrosa direccional, lo que hacen es que le pisan y que se meten, a pesar de que vas en la ciclovía y vas a cruzar, le pisan y se te meten, todavía si les dices algo te agreden, o sea que si hay muchos accidentes, muchísimos, hay una gran tasa de accidentes, pero de todos modos tenemos que trabajar, tenemos que sacar dinero, aprovechar que es época buena, porque el resto del año es muy fluctuante el trabajo, no puedes desaprovechar la época buena a pesar de que tu vida o integridad este en juego. De por si es que la

educación vial que tenemos en Guadalajara es de muy dudosa procedencia, son la verdad es que, sí son muy cerdos, y hablo en general no de que las mujeres y así, sino que los dos, son sumamente inconscientes, principalmente con los ciclistas, inclusive los peatones, porque a pesar de que vas, te ven en la bicicleta y vas en ciclovía, dices: 'se van a parar', y les vale madres, se te meten, entonces dices: oye, ¿no te puedes esperar tantito a que pase? Ya después cruzas tú, porque ni si quiera van por la acera, van a mitad de la calle, incluso tú puedes ver a lo lejos la persona que viene por la banqueta, pero de repente, lo pica una mosca y se bajan a la ciclovía, ni siquiera ven si vienes, entre eso uno se da el amarrón; te da coraje, yo a veces me enojo y digo: 'quítate a la chingada, es ciclovía, no cruza-pendejos', de plano. Hay gente muy inconsciente, a los automovilistas les vale madre, de hecho, me ha pasado un sinfín de veces que te ven, ellos van detrás de ti, porque es de a veces, a veces ni prenden la mugrosa direccional, lo que hacen es que le pisan y que se meten, a pesar de que vas en la ciclovía y vas a cruzar, le pisan y se te meten, todavía si les dices algo te agreden. O sea que sí hay muchos accidentes, muchísimos, hay una gran tasa de accidentes, pero de todos modos tenemos que trabajar, tenemos que sacar dinero, aprovechar que es época buena, porque el resto del año es muy fluctuante el trabajo, no puedes desaprovechar la época buena a pesar de que tu vida o integridad este en juego. Porque realmente no puedes estar teniendo miedo, no puedes ir a la defensiva; yo por ejemplo ando en la bici y manejo como si tuviera una moto, yo me paro en los altos y la zona de ciclistas, aunque la gente no lo hace; motociclistas se paran en las cebras o automovilistas se paran en las cebras o se pasan a la zona de ciclistas, les vale madre. La verdad que no hay respeto al ciclista en el más mínimo aspecto, pues imagínate en tiempo de lluvias, es todavía más peligroso, porque es piso mojado, aceite y agrégale que la gente no es muy consciente de dar mantenimiento a su vehículo; a veces los autos empiezan a tirar fuga de aceite, y como no hay ciclovía en toda la ciudad, a veces tienes que pasar ahuevo por zonas bien ojetes, porque ahí tienes que entregar el pedido. Tienes que ir con mucha precaución y a veces inclusive te tienes que subir inclusive a la banqueta para evitar que el camión te arrolle, porque también son bien puercos los que son los transportistas, son muy sucios para manejar y a pesar de que te ven pasan a escasos centímetros de ti y les vale madres si te avientan o no, no son conscientes, no se pueden esperar poquito a que tu pases, ¡no!, pasan a unas velocidades exageradas, te pasan y hasta sientes el aire, con el aire te avientan y tú dices: 'pérame', pero tenemos que aprovechar esas épocas porque son las mejores. (Leo, 29 años. 14 enero, 2022).

En otro caso igual de dramático, Daniel también narra cómo puede existir una minimización de la propia vida del repartidor:

> O sea, un caso bien, bien pendejo de: 'se me cayó la malteada', pero ha habido compañeros que los matan, pero como no traen pedido se hacen, (…) porque pus' no les importa, mientras no esté vulnerado el interés monetario de la plataforma no importas (…) Así de crudo de: te matan por una malteada (…) Pon tu… no hubiera sido una moto, hubiera sido un camión, que no sé… ¡me pisa una pata, o lo que sea! Ahí puede que algo pase, pero, si yo ando ahí después de que termine mi pedido y me avientan: 'Ahí andaba en la calle. Pus' allá él' [el repartidor]. (Daniel, 31 años. 19 octubre 2021).

> Sí, uno dentro de hora de trabajo y otro fuera, aunque también relacionado al trabajo (…), el primero fue a las 3 o 4 de la tarde y el otro como a la 1 o las 2, esos fueron los que me han dañado la bicicleta o físicamente y no he podido seguir, pero esos han sido los más, de hecho, he chocado con gente bajando de camiones, bastantitos, pero los de más relevancia fueron 2. (…) una señora de la tercera edad, no sé si estaba estresada o cansada. Dentro de la tercera ley de movilidad dice que el ciclista puede tomar el tercer carril el de la derecha, a mucha gente le da miedo, pero a mí se me hace como que más seguro. Yo iba por esta vía y un auto venía pegado a mí, aceleré para alejarme del carro, porque estaba a menos de medio metro de mi llanta, yo al ver que se me seguía acercando, me acerqué a la orilla para frenar, para que pasara el carro, entonces me pegó la señora, iba, no sé, era una velocidad ridícula, 10 km por hora, una tontería así, pero por el peso del auto un tacto así de pequeño te tuerce el rin y pues ya no puedes avanzar, es lo malo de la bicicleta.
>
> (…) entiendo la situación en que iba el conductor; lo distrajo una moto, porque yo también vi la moto, iba bastante rápido y haciendo ruido, entonces distrajo al conductor, era algo grande; él se iba a meter a un banco, yo iba a la velocidad que alcanzó, 20/24 kilómetros por hora. Yo iba en el primer carril de la derecha, él no encendió sus direccionales para decir que iba a girar, entonces no alcanzó a frenar, me subo a la banqueta ahí me pellizcó con su llanta mi llanta delantera, salí volando, menos mal al caer al pavimento solo me raspé el brazo, nada grave. La primera vez la señora tenía aseguradora y me pagó todo; la segunda vez con la pena le dije al señor que al menos pagara el rin, y las dos veces menos mal las dos veces se ha quedado quien fue responsable del accidente. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

Javier relata que, aunque los compañeros repartidores que él conoce de la plataforma de Uber Eats no han tenido accidentes graves, tiene conocimiento de estos accidentes en otros repartidores de otras empresas de plataformas y los respaldos de las aseguradoras que ellos tienen en comparación:

> (…) En Uber menos mal no, compañeros que trabajan en Uber, no me ha tocado ninguno que haya tenido un accidente grave o que puedan culpar como tal a alguien, o se han resbalado por frenar mal, por arena o porque se les movió la moto. Accidente como tal no, amigos de *Rappi* sí, ellos, creo que *Rappi* trabaja con GNP, con ellos sí me ha tocado escuchar que llega GNP y les cobra 5,000 pesos, o sea ellos deben poner 5,000 pesos, en caso de lo que sea, que sea para la otra persona, arreglar el auto de la otra persona y ya el restante lo pone la aseguradora. En Uber como te digo, menos mal no he sabido que hayan tenido una caída o accidente lo suficientemente grave para que tenga que intervenir el seguro. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

> (…) se supone que tienes soporte, te digo, yo nunca me he metido en ese tema porque nunca me pasó, pero de las historias que me comentaban mis compañeros si es como bien difícil que Uber te ayude en cualquier instancia, mientras ellos tengan el pedido entregado no importa, de ahí en fuera no importa (…). (Daniel, 31 años. 19 octubre 2021).

En cuanto a otros incidentes, Javier puede comentar que, aunque no sean reconocidos de primer momento, algunos de los riesgos de trabajo que se presentan en la actividad de la repartición, estos pueden ser normalizados e incluso que pueden ser objeto de discriminación:

> Por el Centro Magno[43] me han sacado una pistola por decirle a alguien que no vaya en sentido contrario; una persona que se veía de bastante dinero, menos mal no me apuntó, pero la sacó en plan '¿Qué vas a hacer?' como repartidor. A un cliente bastante prepotente le molestó la velocidad a la que iba, se le hizo muy lento, apenas estaba empezando, yo llegué cansado, no le dije que ya había llegado, le dije que estaba por Centro Magno para avisarle donde estaba, esto le molestó a la persona, era alguien bastante grande y fuerte, preferí quedarme callado, y me gritó y lo que sea que le que dijera no me interesaba, cambió su actitud cuando supo que eran como 15 pesos de su pedido, ahí pues

[43] Plaza comercial ubicada al sur poniente de la ciudad de Guadalajara sobre Av. Vallarta en dirección al municipio de Zapopan.

era solo tragarme el coraje, si le respondía me podía tragar un golpe e iba salir perdiendo, no me convenía, supongo que era el hijo del cliente; era un chico, calculo 14 o 15 años, me llamó 'Fido', como el perro, nada más porque le entregué el pedido y ha de haber sentido alguna autoridad, menos mal Uber tiene como una sección para discriminación, entonces se le cierra la cuenta por discriminación al cliente, igual por pedir que se movieran de la vía de ciclistas un guardia trató de golpearme, luego de que le pedí varias veces que se moviera, amablemente una chica llegó a ayudarme, como repartidor no traes una mochila discreta, representas una marca y como tal no te conviene quedar mal. Por ejemplo, hubo un caso por Central Park,[44] hubo una discusión entre un repartidor con un residente de ahí, no sé si era de Rappi o Didi, no sé si era repartidor; apuñaló al chofer, entonces ahí dejas mal a la marca como a los repartidores… entonces si te van a golpear, déjate golpear, pero no embarres a los otros repartidores. Ahí pues me ayudó la chica a calmar al señor, si hay muchos guardias o restauranteros que te dicen espera afuera para no manchar la imagen del restaurant. Medio entiendo porque soy diseñador y estoy como en todo esto de la imagen de la marca, pero varios compañeros dicen: 'si supieran lo que hago, si supieran el dinero que gano, gano más que el guardia que me sacó', obviamente molesta, como a mí el caso de este morro[45] que me llamó 'Fido', pero, creo que como mexicano normalizamos que también esto [discriminación] exista donde alguien que se ve más peinadito te diga algo, y tu digas, lo que sigue. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

Al preguntarle a Javier más detalles sobre el caso de acoso y discriminación en el que le llamaron "Fido" –en referencia al nombre que se le suele dar a algunas mascotas domésticas–, Javier comentó lo siguiente sobre el lugar en el que ocurrió:

(…) tengo la memoria de una casa, en Prados Providencia, no es una zona muy rica, pero tenían una *Jimny*[46] y una Cross afuera de la casa. La casa tenía cámaras, no me daba buena espina el cuadro que se pintaba ahí, preferí quedarme callado, avisar a soporte y que quedara anónimo, yo no fui (…). (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

---

[44] Conjunto departamental al sur poniente de la ciudad (Vallarta Norte, Guadalajara, Jalisco).

[45] Niño o adolescente.

[46] Vehículo de reciente modelo de la marca Susuki.

Leo, en este mismo sentido, habla acerca de la forma en la que Uber suele mostrase arbitrario para resolver asuntos relacionados con el acoso y discriminación que suelen recibir los repartidores frente a los clientes finales:

> Yo por ejemplo con los clientes suelo no discutir aunque me traten de la chingada, yo soy muy corajudo y el problema es que si yo empiezo a hablar ya no me callo o si comienzo a los golpes ya no me paro, si soy un poco, no llego a esos extremos, porque soy humano y pues para eso tenemos consciencia y tenemos educación, entonces es de "muchas gracias" y me retiro, prefiero no tomarlo personal aunque a veces da coraje, y no quiero perder la única fuente de ingresos Cuándo me bloqueen la cuenta, ¿Qué voy a hacer? Tengo que aguantarme, aguantar y decir: 'ni modo', pero tampoco es muy normal que pase, cuando pasa llamo a soporte y digo: '¿sabes qué? Paso esto'. Y a veces los bloquean, a veces no, te digo; Uber te da atención a veces, pero pues en cuestión de esto (…). (Leo, 29 años. 14 enero, 2022).

Javier también pude dar comentarios de su punto de vista desde la perspectiva de él como ciclista, dejando parcialmente de lado su identidad como repartidor:

> (…) desde mi punto de ciclista, no tanto como repartidor, soy mucho de pelear por el derecho de la vía del ciclista; porque me ha tocado ver gente que se mete y ver casi algunos accidentes ahí, es un vehiculo pequeño, 'nuevo' entre comillas dentro de la ciudad. Lucho por el cuidado de esta área, porque no todos tienen 3 años tienen pasando entre carros y calles, no me gustaría que le pasara algo a alguien. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

Uriel, aunque ha tenido accidentes, estos no han sido mayores o graves y, por otro lado, considera que su actividad no es del todo riesgosa desde su perspectiva y experiencia personal, ello aunque también ha tenido momentos en los que ha sido acosado en vía pública. Resulta relevante que exista, en este sentido, una normalización de los incidentes viales o civiles menores, pero se destacan algunas agresiones y acoso recibidas de la sociedad civil en general, ampliando el espectro sobre el riesgo de los repartidores. Uriel también advierte que los accidentes más graves suelen ocurrir a causa del tránsito constante en la ciudad y la cultura vial que existe:

> (…) pues sí, pero ya como accidente de necesitar ambulancia pues no, pero sí lo normal como un empujón de un carro o que se te cierran; hay ciclovías que

no tienen las divisiones y ahí hay autos que invaden y te hacen ir más apretado y tienes como moretones o raspones, pero accidentes como tal no. (…) creo que como 5, no es algo frecuente para mí. Yo utilizo las calles alternas a la avenida. (…) riesgosa, pues al menos en el sentido del tráfico siempre está la constante, más que nada es en fines de semana, que están 'enfiestados' por así decirlo; es más que se dé, eso es en cierto riesgoso por el tránsito. El riesgo aumenta en horas más altas de la noche, en zonas poco iluminadas o por ejemplo que no conozco, también donde hay grupitos de personas, por ejemplo, tomando,[47] donde pasas y te gritan cosas o así; eso es de horas más altas de la noche, afortunadamente no me ha pasado nada a mi como de agresión. A veces personas sin hogar son agresivas cuando pasas rápido. (Uriel, 22 años. 01 marzo, 2022).

Resulta interesante que las zonas de mayor riesgo vial, al igual que los días de la semana en las que se presentan mayormente, coinciden con los datos recabados por IIEG, ya que una de las zonas en las que mayor número de pedidos son realizados por los repartidores es en Zapopan, destacando el jueves, viernes, sábado y domingo los principales días en los que se realizan pedidos de comida. A ello se debe sumar que incluso la hora converge con lo relatado por los repartidores, ya que la aplicación, según los repartidores entrevistados, comienza a tener más movilización a partir de las 3 y 4 de la tarde a partir del jueves y viernes.

Inseguridad urbana, seguridad social y percepción de los repartidores

Al conversar con los repartidores sobre la seguridad social y las garantáis en su trabajo como repartidores, la inseguridad que viven en la ciudad y la atención de las aplicaciones y las políticas gubernamentales a ello, los repartidores, en la mayoría de los casos, se mostraron escépticos al respecto o simplemente no tenían conocimiento sobre estas agendas. En el caso de Uriel, al preguntarle acerca de su opinión sobre las nuevas reformas del IMSS propuestas a mediados del año 2021 en materia de seguridad social para los repartidores, contestó lo siguiente:

No estaba enterado, pero a lo que sé, me puedes corregir también; según sé, tienes que pagar lo que es la afiliación, aunque siento yo que con eso este trabajo sería menos sostenible porque tienes en general los gastos para trabajar, que son el pago de contador, gasolina, refacciones, incluso la bici que puede tener lo que sea. Yo veo que son más y más gastos y la app solo te paga lo mismo.

[47] Alcoholizándose.

Sería insostenible con más gastos y se supone eso sería de ley, de cajón. (Uriel, 22 años. 01 marzo, 2022).

Daniel, por otro lado, comenta un poco acerca de la forma en la que la aplicación de Uber ha actuado al existir accidentes entre sus compañeros repartidores, además de opinar sobre la reforma pendiente del IMSS. Sin embargo, al igual que los demás repartidores, no tiene una certeza sobre la forma en la que esta será aplicada:

Pero de las historias que me comentaban mis compañeros sí es como bien difícil que Uber te ayude en cualquier instancia, mientras ellos tengan (…) el pedido entregado no importa, de ahí en fuera no importa; ahora con la reforma que hicieron, hay una reforma (…) uno se afilia a uno mismo (…) me imagino que de alguna forma Uber te deriva gastos o no sé. Pero te digo, tienes que estar como en el momento justo de que te pase algo con un pedido de la plataforma, si no pus no. (Daniel, 31 años. 19 octubre, 2021).

Javier, Uriel y Leo, coinciden en que Uber, en comparación a otras plataformas, otorga mejor soporte y servicio cuando tienen alguna clase de accidente, ya que mencionan que otras plataformas tales como Rappi o Didi Food ni siquiera conceden soporte en caso de necesitar ayuda en algún percance:

Cuando choqué la primera vez, llamé a soporte y me preguntaron si tenía pedido, pero estaba conectado; nomás no cedió el seguro, porque sólo aplica a daños a mi persona, daños a otra persona o al vehículo de otra persona. En ese momento Uber estaba asegurado con AXA, pero ya no se si siguen trabajando con ella, hasta donde me quedé, ciclistas y motociclistas están asegurados de cierta forma, no está a nuestro nombre, pero está Uber, ya si nos pasa algo, Uber contacta con AXA para ayudarnos a nosotros. (…) compañeros que trabajan en Uber, no me ha tocado ninguno que haya tenido un accidente grave o que puedan culpar como tal a alguien, o se han resbalado por frenar mal, por arena o porque se les movió la moto. Accidente como tal no, amigos de Rappi sí. Ellos, creo que Rappi trabaja con GNP, con ellos sí me ha tocado escuchar que llega GNP y les cobra 5,000 pesos, o sea ellos deben poner 5,000 pesos, en caso de lo que sea, que sea para la otra persona, arreglar el auto de la otra persona y ya el restante lo pone la aseguradora, en Uber como te digo, menos mal no he sabido que hayan tenido una caída o accidente lo suficientemente grave para que tenga que intervenir el seguro. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

Los repartidores coinciden en que, si bien existen zonas de la ciudad que son seguras, interesantes para pasear y con buenas retribuciones para realizar pedidos, por contraparte existen también zonas de la ciudad en las que no es ni debido ni seguro repartir más que en ciertos casos que los repartidores tengan experiencia en las zonas, o en su defecto una motocicleta:

> (…) por ejemplo, El Fresno, se considera una zona peligrosa tanto si vas en bici como en moto pues saben que llevas un teléfono, saben que llevas dinero en la bolsa, tu vehículo, esas serían como las zonas seguras y de posible ganancia con una propina. San Juan de Dios, las Conchas, La Calzada [Independencia],[48] en general de noche, la mayoría de repartidores dicen: 'pasando de Federalismo hacia Oblatos es mejor no ir en la noche' por el Fortín, también los motociclistas. Eso en tema de inseguridad de robos, asaltos todo eso. Como ciclista yo diría Periférico… cualquier zona cercana a Periférico, Revolución es una de las zonas con peor cultura vial, no sé por qué, se juntan ahí todos los que no quieren respetar a la gente, también. Revolución, la Calzada, Periférico, son las zonas más peligrosas para andar en bici. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

> (…) Me ha tocado trabajar más por ese lado, yendo para Providencia, Chapalita donde hay más oficina, cosas así, donde se ve zona de mayor ingreso, zonas de 'clase alta' por así decirlo son las zonas que yo por lo general trato de trabajar más, porque ya irte para el Fresno o para allá, sí está medio peligroso por los asaltos; que es de lo que uno se tiene que ir cuidando mucho; de hecho, hace unos días estando ahí, me asaltaron, me robaron mi teléfono. Entonces hay que estar cuidándose la espalda, y más cuando traes la mochila, porque eres un objetivo, eres un blanco para las ratas. Yo trabajo esas zonas principalmente por seguridad y trato de no trabajar mucho después de las 9 de la noche, 10 de la noche; tengo compañeros que sí trabajan en bici hasta las 2/3 de la mañana y digo pues en lo personal hay que ser ahí muy colmilludo y la verdad yo ahí no me animo; más que nada porque la violencia sí está muy fea… me ha tocado escuchar repartidores que les quitan todo, teléfono, mochila, dinero, motocicleta incluso, y ahí Uber no hace nada, porque le vale madre. En ninguna aplicación nos ayudan pues, cuando estuvo muy de moda los asaltos a los ubers,[49] en los carros estaban en manifestaciones, porque a Uber lo único que le interesa es generar y les vale madre si el conductor o repartidor están bien realmente. (Leo, 29 años. 14 enero, 2022).

---

[48] Avenida ubicada al oriente de la ciudad y la atraviesa de norte a sur.

[49] Trabajadores (socios repartidores/conductores) de la plataforma Uber.

Leo relata la ocasión en la que, a consecuencia de trabajar hasta altas horas de la noche, casi sufre un asalto al oriente de la ciudad de Guadalajara ya de camino a su casa:

> (…) Uber te da atención, poquito más que otras; asaltos, una vez casi me asaltan, pero logré frustrar el asalto, venía bajando por Federación, de hecho, iba para mi casa, más o menos a la altura de la 54[50] vi a lo lejos un motociclista, estaba en una de esas motos de las chafas, pero lo vi raro, en seguida vi que andaba medio raro porque lo vi en un teléfono según hablando, pero volteaba constantemente a verme, me veía hacia atrás. Yo comencé a frenar, a ir más lento y la moto también se comenzó a frenar y dije: 'este viene con intenciones de asaltarme'; la ventaja es que nomás era uno, entonces en cuanto pasé por una calle, vi el cruce de la calle y por ahí me metí, y en chinga me fui en sentido contrario por donde esta Federación a una calle que no sé cómo se llama; de esa calle que bajan los camiones para llegar al parque Morelos, me fui por esa calle en chinga… pues el cabrón se regresó siguiéndome en frente de mí, entonces él se percató de que yo me sabía que me quería asaltar, el cuate le aceleró, veníamos de punta y le empecé a acelerar a la bici y de repente en cuanto vi la otra calle, como él venía rápido y venían camiones y carros atrás de él, yo me le cerré de volada muy fuerte y me metí a otra calle, ya como él venía muy fuerte no se alcanzó a dar la vuelta. Yo dije: 'si me estampo con un carro pues ni modo, pero ya ese susto lo va a ahuyentar'. Ya tuve suerte de que no venían carros porque era en sentido contrario y el cómo venían carros atrás de él, no se pudo regresar, yo me temí que se fuera a regresar por la calle que me metí, pues yo salí, me regresé sobre esa calle en sentido contrario y me fui de volada. Ya no lo volví a ver, esa fue la única ocasión que me he percatado que me han querido asaltar, de ahí procuro no trabajar muy tarde y en zonas de tazas de menos crímenes y asaltos, gracias a dios no he tenido más percances de esos. (Leo, 29 años. 14 enero, 2022).

Cambios en el mercado de trabajo de los repartidores de plataformas: perspectivas de los repartidores ante la demanda de trabajo en plataformas

En contraposición, después de haber recorrido algunos de los discursos individuales de los repartidores sobre su perspectiva de su trabajo y sus opiniones sobre la flexibilidad, también es posible encontrar sus perspectivas sobre el mercado laboral interno dentro de la aplicación. Daniel, quien realizaba su labor en bicicleta y fungió en tal actividad desde el año 2017 hasta el año 2019

[50] Calle al sur poniente de la ciudad, en la colonia López Portillo.

tiene consideraciones importantes sobre esto. Acerca de los motivos para su salida de la plataforma, pudo comentar que en cierta parte fue debido a las elevadas fluctuaciones en la demanda de la actividad, además de los cambios en las ganancias y políticas internas que comenzaron a existir en la plataforma debido a la llegada de muchos repartidores nuevos, lo cual tuvo una repercusión importante en las cada vez menores remuneraciones desde mediados del año 2019.

> Cuando yo empecé, porque acababa de entrar la plataforma aquí a Guadalajara. (…) Sólo me he manejado con Uber Eats (…) antes era poca la chamba, pero era relativamente bien pagada y conforme se fue, este, pus' expandiendo el mercado, hubo más repartidores, pues se fue precarizando más los pagos, te retenían por tiempos, te retenían dinero que tú ya tenías generado, pero pues sí ha… ha ido a menos… (Daniel, 31 años. 19 octubre, 2022).

Leo, repartidor de 29 años, acerca de estas fluctuaciones y demanda de los repartidores ocupados en la actividad y en el mercado laboral en general, comparte la siguiente opinión:

> Desgraciadamente como hay alta demanda (…), pues también provoca que sean más abusivas las aplicaciones, porque también hay mucha gente que se quiere empezar a meter a este medio debido también a los abusos laborales pues ya de fuera de las plataformas (…). (Leo, 29 años. 14 enero, 2022).

Javier, con poco más de 3 años siendo repartidor, ha vivido y experimentado estos cambios e implementaciones de nuevas políticas, comenta que estas ya no sólo fueron actualizadas y dedicadas hacia los repartidores, sino también actualizó las políticas para los restaurantes que utilizan dicha aplicación. Sin embargo, estas nuevas políticas y normativas terminan afectando a los repartidores como el penúltimo actor en la cadena de distribución:

> Bueno yo lo veo desde el punto que se comenzaron a cobrar impuestos, ahora con los impuestos el restaurante pone una tarifa que es lo que se le pagaría al repartidor, Uber tiene como un multiplicador que depende de cuanta demanda tenga y multiplica lo que pone el restaurant al doble aproximadamente, ya no se pagan distancias, lo que ponga el restaurant multiplicado es lo que se cobra, no importa si se cambian las distancias. Al inicio de la pandemia con eso del botón de emergencia, pues si subió la demanda, había bastante trabajo; ahora con 2 años entiendo que, prácticamente viviendo de aplicaciones sin salir, pues

la gente prefiere salir o dejar de lado la aplicación que entiendo que es cara, para tener un poquito de vida también. Desde octubre/noviembre ha bajado el trabajo en la aplicación, pero creo que es entendible por la situación; sí… creo que han sido los únicos cambios relevantes que he visto. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

Impuestos agregados en la actividad y percepción institucional/gubernamental

A partir del año 2020, debido al aumento de la demanda en la actividad y al alza en los pedidos realizados por usuarios de plataformas digitales a causa de la pandemia por COVID-19, las estrategias gubernamentales para la regulación de esta actividad comenzaron a tener mayor seriedad. Ya que no existe una forma plena de realizar una regulación homogénea en esta actividad, el fuero institucional declaró que la regulación tendría como objetivo principal los repartidores, más aún que las propias empresas digitales que seguirían funcionando con normalidad sin un impuesto directo hacia ellas. De tal forma, según esta regulación, los impuestos a los repartidores tendrían un efecto en las plataformas para pensar sus acciones dentro del territorio mexicano. Aunque de esta ley tributaria llamada "Ley de impuestos sobre servicios digitales" se desprendieron la salida de algunas plataformas del territorio mexicano tal como Sin Delantal, Glovo (ambas de origen español en la ciudad de Madrid) entre otras, los afectados ante ella fueron principalmente los repartidores.

El impuesto tributario sobre servicios digitales es realizado directamente ante la Secretaría de Administración Tributaria (SAT), y es constituido por un Impuesto Sobre el Valor Agregado (IVA de 16%) y un Impuesto Sobre la Renta (ISR de 2.1%), estas declaraciones son requeridas bajo facturación por el SAT, y los repartidores deben cumplirlas para evitar futuras multas por evasión de impuestos. Idealmente, el impuesto fue propuesto como una forma de impuesto a las plataformas digitales, sin embargo, esto ha sido a medias, ya que los repartidores deberían tributar sólo un 8% del total del IVA por realizar servicios digitales, Javier expone que ello es una mentira, ya que el repartidor es el responsable de pagar todo el impuesto, ya que se les es retenido en la plataforma una parte correspondiente a ellos y terminan pagando incluso lo correspondiente a la empresa digital:

(…) es el 16% del IVA y 2.1% de ISR. (…) Las declaraciones son mensuales, estaba viendo ayer que me metí a ver todo esto de los impuestos, que la aplicación debe retenerte el 50% y la aplicación darle esto al SAT, es decir el 50% de tu 16% es decir el 8%, pero ahí mi problema es que no dice si el repartidor debe

dar el otro 8% o qué pasa ahí, yo lo que hago es ir con contadores y ya si ellos la riegan pues es culpa de ellos y no mía, no sé, también es muy rimbombante el lenguaje que utilizan en la ley, entonces no es tan fácil entender. (…) lo que hacen es retener de nuestra ganancia el 50% y nos pagan como si fuésemos un empleado, lo que no entiendo es ¿por qué nosotros debemos pagar la otra mitad? (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

De esto se debe decir que las aplicaciones, según los repartidores entrevistados en esta investigación, no tuvieron un aviso previo o pleno, sino hasta que la materia fue aprobada y actualizada en la aplicación digital de Uber Eats.

Javier, Leo y Daniel quienes tienen un mayor tiempo de trabajo con la aplicación de Uber Eats, expresan cuál ha sido su experiencia en cuanto a los cambios y actualizaciones que ha tenido la aplicación en materia de políticas internas, cobros por uso, tarifas e impuestos del SAT:

La única vez que avisaron sobre un cambio, fue con esto de los impuestos, se modificaron bastantes cosas, se modifica y no te avisa, te debes enterar por otros medios. (…) justo ayer estaba viendo esto con un compañero, todo esto de los impuestos para nosotros los repartidores tiene una versión diferente y es como que muy ambiguo; veíamos que a nosotros nos cobran, digamos los 'trabajadores', nos cobran como extranjeros trabajando aquí, porque como la aplicación es extranjera, pues es el uso de suelo, le están cobrando a mexicanos como extranjeros, porque a nosotros nos afecta, a la aplicación no. Quiero ser positivo y pensar que es algo nuevo para el sistema, lo van llevando como pueden, pero creo que sí está afectando bastante [a los repartidores]. Cuando se empezó a pedir impuestos nosotros los repartidores estábamos registrados en el RIF (Régimen de Inclusión Federal), que era para pequeñas y medianas empresas, algo así, entonces el primer año no te cobraban impuestos, incluso te daban como un extra, pues si nosotros somos pequeños empresarios nos ayudaba bastante, apenas estabas aprendiendo de impuestos, yo hasta que empezaron eso no sabía cómo se movía, no sabía facturar, luego crearon este régimen para aplicaciones y comenzaron a ver todo este dinero que había y la ganancia que se le podía sacar. Sigo siendo nuevo en esto de impuestos y no entiendo bien todavía, no puedo dar mi opinión todavía, pero si un juicio basado en mi conocimiento, aparte de eso pues hablando de infraestructura, usamos su carretera, usamos todo, no es tanto de, nos las arreglamos para que los repartidores no las usen o algo así, pero si falta mucho, trabajar como el arreglar pavimentos, la ley vial, pues eso no sólo para repartidores, es obvio que nos afecta todo esto, pero afecta a todos, peatón, conductor privado, conductor

público, nos afecta a todos pero no se le ha dado tanta importancia. En el aspecto de impuestos pues sí se han puesto las pilas y han modificado las leyes, quiero pensar para beneficiar a México, aunque nos afecte a nosotros, como en otros aspectos, pedir que estemos en seguro social, pedir prestaciones, de eso no he visto mucho movimiento. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

Es que más bien… es que pasan muchas cosas, (…) tienes que estar en una cuestión fiscal muy específica que se llama, ay cómo es el la forma, te tienes que dar de alta en el SAT, como figura empresarial sabe qué, no recuerdo, déjame checar un, un, un cambio de status [régimen] y te digo bien la forma pero es una forma donde tú generas facturas, al final es como una forma legal de que quien genera factura eres tú, entonces tú la reportas con el SAT…(…) Y tú le das una parte a Uber, entonces el Uber genera su propia factura, entonces ahí ya se deslindan de ti. (Daniel, 31 años. 19 octubre, 2021).

Leo, con base a su experiencia laboral en gestión de riesgos en el trabajo y tras haber sido consultor administrativo de gestión de riesgos, da una visión más amplia y crítica sobre el significado de la actividad de repartidor de plataformas, ello al hablar de impuestos y sus distintas interpretaciones e implicaciones semánticas, tanto en materia administrativa como jurídica:

(…) te lo pongo así: todas las administraciones lo que han hecho es cobrar impuestos a esas aplicaciones, porque también comenzó mucho esa queja de que 'no pagan impuestos', ahí fue cuando el SAT vio una oportunidad para chingar dinero y nos comenzó a chingar, pero de ahí en más es la única vez que se metió el gobierno, sólo para quitarnos dinero; porque para decir que ¿realmente les ha exigido un seguro social a los repartidores?, no ¿un crecimiento laboral? No, ¿un horario? Pues no, aunque igual eso del horario lo considero innecesario, pero no hay una reglamentación por parte de las autoridades laborales, aunque sea un contrato o algo por el estilo, no, nada nada, de hecho tiene mucho que ver porque en vez de decirnos 'empleados' nos dicen 'socios': 'socios conductores' o 'socios repartidores', porque al decirnos socios, es como si nos hicieran parte de la empresa, pero al decirnos socios, es decir considerarnos 'jefes' por así decirlo, pues alguien que se defina jefe como tal tiene que hacer sus propios pagos, pagos del IMSS, pago de lo que vienen siendo impuestos, porque si nos ponen como empleados nos tienen que poner las regulaciones que marca la Ley Federal del Trabajo, por eso nos ponen como socios. (Leo, 29 años. 14 enero, 2022).

Uriel, el más joven de estos repartidores entrevistados, aunque tiene menos tiempo trabajando en la plataforma, tiene una idea sobre lo que estos impuestos llevan consigo y expresa críticamente lo siguiente del tema:

> (…) escuché en las noticias que en México iban a colocar un impuesto a todas las aplicaciones, pero al final de cuentas los pagan los mismos usuarios, por ejemplo, nosotros, nos van descontando impuestos y otros pagos que se hacen, en este caso el gobierno, no sé si no esté muy enterado o si no quieran hacer mucho por estos trabajos de aplicación, más que nada ellos ven el beneficio de subirle más impuestos o cobrar más a las aplicaciones, porque creo que el impuesto que pusieron fue de infraestructura. (Uriel, 22 años. 01 marzo, 2022).

Autopercepción de los repartidores de plataformas: ¿trabajadores o jefes propios?

Tras un adentramiento a lo que la actividad de los repartidores de plataforma tiene para ellos, ha sido posible dar una idea general acerca de las implicaciones conceptuales que el trabajo tiene principalmente. Con esto queda expresado que los repartidores tienen claridad acerca de sus derechos, las obligaciones de las empresas digitales y del gobierno, dando una idea de la acción tripartita que debería existir. Bajo esta premisa es posible conocer la perspectiva sobre cómo se consideran los repartidores.

Leo, por un lado, se reconoce y reconoce a los repartidores como empleados y trabajadores, condición que implica un sueldo otorgado por una figura moral de la empresa, pero con una carencia de organización de los trabajadores, derechos que los respalden como trabajadores, seguridad laboral y social:

> Y por ello nos desechan tan fácil, aunque no somos socios, somos empleados, la realidad es que somos empleados, si fuéramos socios también acudiríamos a la toma de decisiones, los costos, el pago de impuestos; si fuéramos socios realmente tendríamos ese papel como socios conductores o socios repartidores, pero no lo tenemos. Debería haber una asociación si tantos socios somos debería haber un representante que viera las propuestas o viera las quejas con los directivos de la aplicación. Pues no, no lo hay; yo me doy cuenta porque trabajé 4 años en supervisión y sé cómo funciona todo ese rollo, todo lo de ver el cumplimiento normativo, porque ese era mi trabajo, ver lo de prevención de riesgos, enfermedades, cómo afectan los factores psicosociales, los factores físicos, factores naturales, las leyes orgánicas, leyes inorgánicas, cómo funcionan las leyes federales del trabajo, la importancia de lo que en aquel tiempo venían siendo los sindicatos. (Leo, 29 años. 14 enero, 2022).

(…) la bandita de acá, o no le interesa o no comprende bien qué pedo; hasta los mismos repartidores están bien weyes porque te dicen: 'no, esto no es trabajo' y que no sé qué. No sé si te has fijado en los grupos [redes sociales de los repartidores] que alguien pone algo como político y empiezan a reaccionar (…) 'es que no es trabajo, es tiempo libre' y que no sé qué (…) y yo así: 'a ver banda, no mamen' (…) Pues (…) hay una diferencia entre el emprendurismo y, y precariedad; porque por ejemplo mi amigo sí, el que me invitó [a repartir en la plataforma] sí tenía como en su idiosincrasia el emprendurismo del tiempo libre (…) pero hay gente que no tiene más opción que andar de repartidor porque, o no te alcanzaron los estudios, o tienes alguna desgracia en puerta y es lo único en donde te dan trabajo, o la edad, hay un viej… fíjate, hay un viejito ahí por Chapultepec… un señor ¡que tendrá como qué?, ¿unos sesenta y tantos años?, él ni siquiera trae mochila, él trae como una caja, él se hizo una caja y la pintó de verde y le puso 'Uber', o sea, ni siquiera pa' sacar la mochila, (te la cobran la mochila eh), no creas que te la dan. (…) quinientos pesos te la venden y yo dije: 'a pues sí traigo' [dinero en efectivo para adquirir la mochila de repartidor]; 'no, no, no, eso se te cobra de tus ganancias', y yo así de: 'ah cabrón no le pierden' (…). (Daniel, 31 años. 19 octubre, 2021).

Al preguntarles directamente a Javier, Uriel y Leo acerca de si ellos se consideran a sí mismos como sus propios jefes, comentaron lo siguiente:

(…) esa pregunta en la encuesta se me hizo difícil, o interesante y lo hablé con este compañero [Leo] y un amigo, pues si nosotros elegimos nuestros horarios, no hay nadie presionándonos; si nos queremos quedar las horas que nos queramos quedar para sacar más dinero, lo hacemos; si queremos descansar, nos damos unos días; lo que nuestro bolsillo aguante… pero la aplicación decide lo que vale nuestro trabajo, en Uber no, creo que lo menos que me han pagado son 22 pesos, pero, por ejemplo, en Rappi, me ha tocado ver viajes de más de 5 kilómetros por 19 pesos y pues ni la gasolina sale ahí, creo que ahí, por ese punto no somos nuestros jefes, porque alguien más decide lo que vale nuestro trabajo. Ahí es más del consumidor que puede preguntar cosas como '¿Por qué salió batido mi pedido?' Y tú respondes: 'pues me golpearon', 'la calle está empedrada y es difícil'; siempre debes, incluso como empresario que te ves, rendirle cuenta al usuario. Entonces de cierta forma él es tu jefe, pero sobre todo en el aspecto de que tú no decides cuánto vale tu trabajo en la aplicación, por ese lado sí creo que tenemos un jefe que decide cuando vale lo que hacemos. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

¿Jefe como tal? Pues no, podría decir que soy mi propio jefe porque si yo no quiero trabajar una semana no trabajo la semana, ya luego de esa semana me conecto, no es como que dependas de cierta persona para que te dé paga. No es como que tengas que ir ciertas horas, todos los días, tu productividad; es más cómodo. (Uriel, 22 años. 01 marzo, 2022).

Es una pregunta muy retórica y a la vez muy interesante; porque te lo voy a poner así: no tengo jefe directo o supervisor que me esté fregando todo el día, como suele pasar en las empresas, pero en teoría quien es el supervisor sería el mismo Uber y a su vez el mismo cliente, quien recibe la comida, porque simple y sencillamente, estamos muy expuestos a que el cliente diga, no me entregaste la comida, aunque si se la entregaste, se dan mucho ese tipo de estafas, te sancionan y te quitan a ti el dinero, entonces dices, socio no soy, soy empleado. No somos libres o nuestro propio jefe, dependemos de Uber y del propio cliente, tenemos como quien dice 2 jefes; sin horario laboral u horario fijo, tendríamos esas libertades de decir puedo trabajar a la hora que quiera, cuando quiera o donde quiera, pero si a raíz de eso no eres una persona que cuente con su propio negocio, no dispones de todos los servicios ni de todas las ganancias completamente. Tú recibes un pequeño porcentaje y te quitan de ahí el 8% y yo diría de ahí que no, no somos nuestros propios jefes. (Leo, 29 años. 14 enero, 2022).

En la misma línea, al preguntarles sobre sus opiniones acerca de la palabra de "asociado" utilizada por la plataforma, respondieron lo siguiente:

(…) pues es una forma de pintarlo, porque no es una asociación, no tenemos parte de las acciones de Uber ni nada por el estilo, es una forma bastante sucia de pintar a un empleado, aunque no sé si decirlo empleado porque tenemos bastantes libertades, o es nada más mi pensamiento, como empleado debes trabajar 8 horas, tener un sueldo fijo y *blah blah*, pero sí creo que la aplicación que usa Uber es sólo para pintar torcidas las cosas y para evadir dar seguro y pues sí, la plataforma no funciona sin repartidores pero nosotros saca dinero de la aplicación y ella de nosotros y de los restaurantes, debemos estar los 3 para funcionar, si no, no pasa nada, en si por ese lado si le doy la razón de llamarnos socios, pero pues no, es una tontería la verdad. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

(…) yo siento que en cierta forma es para deslindarse de las condiciones de trabajo, porque en cierta forma lo veo como que no eres empleado de ello, y

pues te asocias con ellos y con eso se quitan eso de pagar prestaciones, seguros, porque estás trabajando para ellos, pero diciendo 'socio'. (Uriel, 22 años. 01 marzo, 2022).

Acerca del significado que implica ser un "trabajador" para Javier dentro de su ocupación, él explica lo siguiente:

(…) es como que esta idea a la que estamos acostumbramos, tener un horario de 8 horas, horario fijo, se le castiga si llega tarde o no cumple, eso a lo que estamos acostumbramos. Creo que por eso la aplicación ha tenido tanto éxito, porque te da más libertad. Hablaba con este compañero en algunos horarios de Europa donde son 5 horas diarias, tienes muchas libertades, aquí tienes hasta 2 trabajos, haces horas extra para que nos paguen lo mismo o nos paguen peor, creo que es la ideología de a lo que estamos acostumbramos, a lo que es un trabajo, y esto que es una forma menos opresora nos hace decir 'no somos trabajadores', pero al final de cuentas es lo mismo, pero nuestra mente no está acostumbrada a esta forma de trabajo. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

Leo, para definir lo que es para él un "trabajo", le da una importancia sustancial a las prestaciones de ley estipuladas para que un trabajo se considere como tal. De esta manera, Leo considera que la actividad de repartidores debería ser considerada y reconocida también por la plataforma como un trabajo, ya que es la compañía la encargada de poner una tarifa, puntos de entrega e instrucciones para realizar el reparto. De la misma forma, pone en tela de juicio nuevamente el derecho que el ser llamado "socios" por la plataforma debería ser también una obligación y responsabilidad para la reciprocidad de las acciones de la empresa con los repartidores:

¿Para mí? Poniéndolo en el contexto de Uber, pues simple y sencillamente es tener los servicios y derechos que corresponden; desde un seguro social, desde una prestación, no estar pagando impuestos como si fuera una persona física, tendría que estar registrado como un asalariado como lo he estado desde que tengo los 18 años, no tendría por qué hacer esas declaraciones, esas cuestiones porque no me corresponden, para mí decir que soy empleado es cumplir con mis funciones, si bien no con un horario establecido, pero sí con ejemplo con ciertos órdenes que debería de haber, Rappi por eso hizo eso de reservar horarios y te pone reservar ciertos horarios y creo Uber debería hacer lo mismo y dirás ¿reservar horarios por qué? En cierta cantidad y ciertas áreas, eso ayudaría a que ellos reciban una ganancia decente que sea equitativo y se reparta

el trabajo y si no se puede implementar otras maneras. O en todo caso si nos quieren ver como 'socios' que nos den un porcentaje como socios y que nos den un trato, reparto de utilidades, que nos tomaran para ciertas decisiones o cambios en la plataforma, tendría que haber ciertos cambios respecto a cómo nos llaman, tendría que haber cierta responsabilidad, tener donde llegar, hacer un reporte o calificar el servicio del restaurante y si el restaurante se pasa, ponerle una sanción, tendría que haber un equilibrio el cual que no existe, para mi ser empleado es que nos den lo que la ley nos exige por derecho y hacerlo como si fuéramos vendedores, salvo que en este caso sería por viajes, pero tener las prestaciones por obligación y si somos socios que se nos trate como es y tener un contrato con reparto de utilidades y lo que corresponde, una asociación, la toma de decisiones de la aplicación, cosas nuevas, cosas que hay que quitar, cosas para mejorar, y no se ve que siquiera estén interesados en hacerlo. (Leo, 29 años. 14 enero, 2022).

Uriel desde otra perspectiva, cuestiona el llamarse a sí mismo como un trabajador al ser repartidor de plataformas, al mismo tiempo que cuestiona su actividad como un trabajo, poniendo en la mesa de discusión las ventajas y desventajas desprendidas de la repartición:

Es que depende porque hay días muy pesados que es pedido tras pedido y te fastidia, pero es al final un trabajo porque generas ingreso, la ventaja es que me gusta. (…) la desventaja es que no tienes prestaciones, vacaciones; los días que no trabajas no generas tiempo, pues si ahora que para ser trabajador como tal deberíamos tener condiciones de trabajo más como de empresa normal. (Uriel, 22 años. 01 marzo, 2022).

Si, porque al final de cuentas te están pagando por un servicio, si bien es un servicio que no es tuyo, es servicio de alguien más, entonces estás como un asalariado, tú eres un asalariado y el hecho de que nos hagan pagar impuestos como si fuésemos personas físicas, personas con un negocio pues la verdad es que no, no somos dueños de un negocio, somos asalariados que recibimos un dinero por algo que hacemos; una empresa nos paga, no es el cliente directamente que nos paga, entonces no te puedes llamar 'socio' o 'trabajador libre', 'trabajadores autónomos', trabajador autónomo es alguien que tiene y recibe ingreso directamente del cliente, porque nosotros somos terceros, porque nosotros recibimos dinero de Uber, pero Uber dice que no, que lo paga el restaurant y no sé quién, pero al final de cuenta el dinero pasa por Uber y luego a nosotros. Al final de cuentas somos empleados. (Leo, 29 años. 14 enero, 2022).

Javier por otro lado, cuestiona su disposición para sacrificar su libertad de horario para obtener derechos, seguridad social y laboral argumentando que esto sería posible únicamente si el empleo al que accediera le permitiera disponer de su libertad de tiempo para acomodarlos a sus necesidades, mismas que él reconoce, serían distintas si tuviese dependientes económicos que dependieran de él directamente:

> (…) por el momento no lo necesito, ya si alguien dependiera de mi lo pensaría más, pero como nadie depende de mí no le veo mucha ganancia, creo que todo esto tendría que ser a fuerzas, no importa en qué trabajas, sea legal o bajo el agua, tendrías que tener esto y no dejar de lado tu libertad por prestaciones. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

Al realizarle la misma pregunta a Leo, comenta que él sí cambiaría su esquema de trabajo si en otro tuviese oportunidades reales de crecimiento en su empleo, un horario flexible y justo, además de prestaciones de ley y un salario bien remunerado, cosa que no es evidente actualmente en el mercado de trabajo, sino por el contrario, hay una percepción general de lo precario en él:

> Sí es para bien, para darnos derechos laborales como establecen las leyes laborales de trabajo, como es un mundo utópico que no existe en México, sí; si así fueran las 8 horas de trabajo y que dentro de las 8 horas establecieran tu hora de trabajo o que dijeran, por trabajar en Uber, tenemos un convenio en los restaurantes y te damos 80% de descuento, o una comida, no se verían afectados, o pagar, pero no todo, que cubran una cierta parte, pero no. Vivimos en un país que solamente busca lucrar con el trabajo de otros, contestando a la pregunta, pues sí, pero que fueran las 8 horas, porque por ejemplo la ley del artículo 123 te marca que sea una jornada de 8 horas, pero no te dice si dentro de esas 8 horas o fuera de ellas está el horario de comida, entonces lo que hacen muchas empresas es que te ponen 8 horas de trabajo y una de comida o de desayuno, como lo hacen en la obra, en la obra por ejemplo entras a las 8 y sales a las 6 y son una hora de desayuno y una hora de comida, y tú dices: 'no manches, prefiero me des mi hora de comida dentro de las 8 horas, y salgo a las 4 de la tarde a salir a las 6 de la tarde más la hora de transporte que hago una hora a mi casa cuando estoy trabajando en eso', pues no, tiene que haber una regularización en esas cuestiones, porque hacen mucha diferencia en cuanto a cumplimientos de ley, la verdad que si tuvieran esa decencia de las leyes, no me molestaría cumplir las 8 horas, mientras no me afectara mi vida personal. (Leo, 29 años. 14 enero, 2022).

Uriel en cambio y ante dicha pregunta, prefiere tener la libertad de horario –por lo menos de momento–, pues él considera este trabajo como temporal:

> En mi caso prefiero tener libertad de horario, al menos actualmente, porque yo no lo veo como un trabajo para hacer a largo plazo, sólo es para pagar mis estudios, porque pues generar antigüedad en una empresa es lo que te ayudará cuando te quieras jubilar o pensionar y Uber no te da eso, solo trabajo, a mí en este momento quiero la libertad, pero en un futuro si quiero un empleo donde tenga todas las prestaciones. (Uriel, 22 años. 01 marzo, 2022).

Organización y acción colectiva de los repartidores de plataformas digitales

Para los repartidores en general, la toma de acciones colectiva ha marcado una lucha cada vez más fuerte por obtener garantías sociales y laborales en su actividad. Con el colectivo "Ningún repartidor menos" fundado en el año 2019, la toma de acciones ha sido prominente, sin embargo y lamentablemente, no se han tenido mayores avances en materia de seguridad laboral o social hasta la fecha.[51] De tal modo, Daniel también narra la nula organización e interés que los repartidores suelen tener hacia un tema que les concierne a todos, siendo una preocupación fundamental el medio de su trabajo y no la forma en la que se realiza, es decir las condiciones para hacerlo. Además de esto, Daniel narra la existencia de una cooptación política e institucional por importantes grupos de interés que ha tenido el tema en los últimos años, acotando intereses tanto políticos como institucionales mediante los repartidores y las plataformas digitales:

> (…) no captan la importancia que tiene que ellos estén empujando por una agenda de trabajo que sea real, no nada más como prestaciones de ellos (…), fíjate están bien sonsos, los repartidores de aquí quieren (…) que el gobierno del Estado no les eche tanto la cuestión de tránsito… porque les quitan placas y les retiran motos, ya ves que siempre hay operativos como muy fuertes para quitar las motos… entonces ellos es el tema, que ellos quieren tener siempre, lo de las motos, pero pus' que es más trascendental que eso… porque ellos ni prestaciones, es como, me preguntabas tú, si te atropellan ¿qué?, pus nada o sea ahorita no es nada, si tienes seguro pus cámara, si no pus ni modo haber dónde te salva (…) hace dos años, fuimos a la procuraduría del trabajo allá, la que está

[51] Esto a pesar de que existe actualmente una propuesta de la llamada ley "Rider", esta se encuentra dedicada a la regulación de las plataformas digitales, y tiene el objetivo de dotar de garantías a los repartidores y considerar dicha actividad como un trabajo.

por el Agua Azul[52]… los que estábamos acá en Guadalajara era llegar a dar un pliego y irnos a la chingada, pero bandita, no sé si muy viva queriéndose jugar muy viva o muy mensa, se dejó jalar así: "a ver vengan ahorita nos arreglamos" y lo que hicieron fue que la administración pasada les ofreció como bonos para que sacaran motos y cosas así porque (…) estaba recién lo de la pandemia, entonces, este, les daban créditos y la chingada, pero eso no era a lo que nosotros íbamos; entonces esa bandita que se metió ya trae, como prestaciones más ajenas a lo que todos los demás repartidores estábamos exigiendo… entonces, este pues, no entienden o nada más están jalando leña pa' su comalito. (Daniel, 31 años. 19 octubre 2021).

Con esto Daniel otorga un importante aporte, pues narra la forma en la que sólo algunos repartidores de las movilizaciones de repartidores obtuvieron prestaciones exclusivamente para ellos, dejando de lado el interés común de dicha movilización por exigir derechos para todos los repartidores. Por otro lado, la parte institucional juega también un papel importante al realizar una cooptación del movimiento, individualizado el interés común y público por el privado e individual. Esto sin embargo no quiere decir que no exista ayuda entre los repartidores, ya que ellos son encargados de crear estrategias para su seguridad, creando grupos en redes sociales y avisando acerca de sus ubicaciones, personas sospechosas, asaltos, zonas de riesgo vial y de inseguridad delictiva entre otras estrategias económicas para mejorar sus ganancias. Su cooperación puede inferirse es de carácter utilitario.

Leo, en tanto, también pone en tela de juicio la exigencia de los derechos de los trabajadores en todas sus expresiones. De tal manera, puntualiza la importancia de los sindicatos y hace una profundización de la problemática de la precariedad actual, observando el temor y miedo que existen al exigir las garantías sociales, laborales y de vida para los trabajadores, viendo también a los repartidores tanto como trabajadores de una plataforma como la representación (rostro) de esta:

Hoy en día ya no hay sindicatos, lamentablemente los sindicatos eran una mafia mucho tiempo para chingar a las empresas, pero se necesitan, porque ellos eran los representantes de los trabajadores y eran quienes pedían, prácticamente exigían que los derechos de los trabajadores se cumplieran, ahora que no hay sindicatos las empresas por lo general, dando principal hincapié en las plataformas, hacen un cacahuate con los derechos laborales de los tra-

[52] Parque ecológico al sur de la ciudad.

bajadores, de los socios conductores, aunque realmente no hay una función de un socio conductor. No hay alguien que nos represente dentro de la empresa, no hay nadie que realmente escuche nuestras quejas, puedes hablar a soporte, pero soporte no te hace caso, como los restaurantes cuando nos tratan de la chingada o cuando nos tratan media hora con un pedido, eso sí me ha pasado, de que llegas…oye, el cliente ya está esperando, pues como nosotros somos la cara, a quien regañan no es a la aplicación, es a nosotros y eso obviamente se ve reflejado en nuestras propinas, nos afecta a nosotros. (…) yo sí estaría dispuesto a participar en ese tipo de cuestiones, pero (…) me doy cuenta que la gente tiene mucho miedo a pedir sus derechos, tiene demasiado miedo a exigir los derechos, los derechos humanos, los derechos laborales, pese a que estos derechos no vienen de la CNDH,[53] prácticamente vienen desde la ONU,[54] los derechos laborales son algo internacional. (…) aquí entre repartidores dudo mucho se pongan, por miedo a que en la cuenta, o que haya represalias (…) y te lo pongo en el contexto más extenso, porque es algo que yo he visto mucho o sea fuera de lo que viene siendo repartidores, la gente tiene mucho miedo a exigir sus derechos, pues imagínate una sola persona contra una empresa, es difícil, muy difícil a que se alce la voz, tiene que ser una gran cantidad de gente porque es amarrarse los pantalones, porque vaya la redundancia de lo que viene siendo la idiosincrasia mexicana, si nos reuniéramos todos los repartidores, de todas las plataformas a exigir mejores condiciones laborales y que no hubiera más gente, y que se corriera la voz de cómo es trabajar en esto y que neta, todos o al menos un 80% dejara de laborar 3 o 4 días, las aplicaciones se caen, inclusive con un día, porque son aplicaciones que viven completamente de todo lo que es electrónico, viven directamente del servicio al cliente; viven directamente de nosotros, de nosotros y el cliente; si hubiera un paro total, de que no hubiera quien repartirá, hubiera uno o dos reyes repartiendo, les iría muy bien a ellos, pero ¿crees que podrían dar el abasto o cubrir la necesidad que la aplicación demanda? No lo cumplirá, el 20% trabajando no podrá cubrirlo, es a lo que voy con que la gente le tiene mucho miedo a dejar de trabajar por exigir sus derechos, no se puede, la gente no apoya ese tipo de nociones porque le tiene muchísimo miedo a eso, si lo hicieran, ten por seguro las aplicaciones buscarían directamente a quien representa estos grupos, ahí si los escucharían, pero como no existe este tipo de representante de los socios, no existe un socio representante y por ello las plataformas harán lo mismo que hacen las compañías en México. (…) Lo pongo en general, (…) siempre la gente le tiene miedo a exigir

[53] Comisión Nacional de los Derechos Humanos

[54] Organización de las Naciones Unidas.

sus derechos, y en el caso de las aplicaciones no es la excepción y más porque muchos son jóvenes, o la mayoría de los que por ejemplo son mayores, pues no se van a arriesgar, porque algunos ya vienen de pueblo, y no saben hacer otra cosa para sobrevivir en la ciudad, porque también existe el miedo de, ¿quién te va a enseñar o quién va aceptar una persona mayor de treinta y tantos años o de 40 y tantos? Desgraciadamente en México ya no aceptan gente grande, gente mayor de 40 años, porque hoy en la actualidad la demanda laboral creo que el máximo es hasta los 38, porque ya se redujo, todavía cuando yo estaba en la prepa era hasta los 45, entonces es gente que no se va a arriesgar, porque no tienen sustento, un sustento entre comillas informal, porque declaran y nos hacen pagar, entonces simple y sencillamente la gente tiene miedo a eso y por eso no se ha creado un grupo o asociación que nos represente o abogado que nos represente ante, prácticamente ante las instituciones internacionales, porque lo derechos laborales no sólo son de México, son instituciones internacionales como la OIT,[55] pues no hay quien nos represente realmente. (Leo, 29 años. 14 enero, 2022).

Resulta paradigmático que Leo, de esta forma, comente una falta de legitimidad que los sindicatos han tenido, viendo a estos como una "mafia" –recordando el blanquismo sindical existido en México en la década de 1970 y 1980–, sin embargo, Leo no es el único repartidor que identifica esto sobre la política sindical mexicana:

Creo que el año pasado se creó un sindicato de repartidores por aplicación, no he visto mucho de su trabajo y no me he querido meter tanto ahí, espero que el sindicato pelee mejor esto, pero no he revisado si alguien o alguna entidad esté peleando por esto. (…) formar un grupo creo que no, por la forma en la que veo este trabajo, antes que como repartidor me veo como ciclista, esto lo veo como oportunidad para usar la bici, entonces por esta forma de verlo no me metería, me interesa porque conozco bastante gente y me interesan ellos que si se quieren dedicar de lleno a esto y lo ven como un buen negocio, les va a ir bien y crezcan dentro de esto, pero sería apoyar a su lucha digamos y no me he querido meter mucho con sindicatos porque no me dan confianza, pero si vería otra forma de luchar y que la lucha sea justa, yo apoyar (…) historias de familiares con sindicatos y anécdotas, nunca me he metido con un sindicato, pero de lo que he escuchado prefiero no meterme con esa gente. (Javier, 25 años. 24 febrero 2022).

[55] Organización Internacional del Trabajo.

Si bien las plataformas digitales no han reconocido como un empleo el trabajo de los repartidores, como hemos visto ellos lo perciben como uno, y alejado de que exista una libertad de tiempo, de ganancias, estas variables continúan reproduciendo la relación capital-trabajo existiendo dos partes fundamentales: el empleador y el trabajador. Existieron, por otro lado, otros comentarios de repartidores que se recuperaron de un primer cuestionario realizado en línea, pero que deben ser importantes de señalar, ya que, aunque son pocos y breves los testimonios, sugieren la importante opinión de los repartidores frente a la pregunta: "¿qué piensas tú acerca de ser repartidor y qué piensas sobre las plataformas digitales?":

> Me gusta bastante ya que puedo tomar horarios a mi manera además que también puedes tomar cualquier día que quieras y no lo trabajas claro como todo si no trabajas no ganas, pero las libertades ahí están me gusta mucho ya que es puro pasear por la ciudad no hay presión y lo mejor de todo ganas mejor que cuando egresas de uni [universidad] 👌😁 (Repartidor anónimo de plataformas digitales, Guadalajara, Jal. 22 octubre, 2021, 41 años).

> Es divertido 👍 (Repartidor anónimo de plataformas digitales, Guadalajara, Jal. 15 octubre, 2021, 22 años).

> Creo que como estudiante las plataformas de reparto nos sirven mucho para administrar nuestros horarios y creo que no se me hace justo que algunas personas las utilicen de mal manera y nos afecte a todos. (Repartidor anónimo de plataformas digitales, Guadalajara, Jal. 11 octubre, 2021).

De la misma manera, otro repartidor también habla acerca del sentido de la responsabilidad y la vocación por el servicio que se debe tener en esta actividad, ello a pesar de ser una actividad liberada de horarios y presiones laborales –como lo menciona el anterior repartidor– se opta de la misma manera a la perspectiva del mérito:

> Trabajar en plataforma es para gente con mucho sentido de la responsabilidad y que tiene disciplina y pasión x servir no es para gente que busca ganar en 3 horas lo que se gana en 8 y buscan culpar a todos x que no les va bien. (Repartidor de plataformas digitales, Guadalajara, Jal. 22 octubre, 2021).

Por último, uno de los comentarios de opinión digital demuestra que los repartidores de plataformas tienen conciencia de que la pandemia de COVID-19

ha tenido un impacto importante en su labor dentro de las plataformas digitales:

> Son una buena opción para las personas que optan por no salir de casa para evitar contagios por la presente emergencia sanitaria por COVID-19 (SARCOV-2). (Repartidor de plataformas digitales, Guadalajara, Jal. 22 octubre, 2021).

¿Trabajo autónomo o dependiente de las plataformas?: disyuntivas entre el trabajador de plataformas y el socio-repartidor de plataformas

Con base en las entrevistas que hemos visto anteriormente y algunas de las preguntas planteadas por IIEG en su encuesta a repartidores, es posible encontrar una convergencia acerca de que las aplicaciones utilizan indebidamente el esquema de socio o prestador de servicios independiente. Recordando nuevamente la encuesta de IIEG, encontramos que un 75.5% de los repartidores estar en total acuerdo con esta afirmación, y con ello queda clara la postura que una gran mayoría de repartidores suele tener sobre las plataformas digitales y su concepto del trabajo autónomo. De tal manera, IIEG al preguntarle a estos mismos repartidores sobre la falta de garantías que existen al respecto de sus ocupaciones, gran parte de ellos enfatiza que, aunque es necesario un sindicato para repartidores, estos ahuyentarían a las plataformas y cambiarían muchas de las facilidades y dinámicas de su actividad actualmente.

Por otro lado, aunque los repartidores consultados por IIEG consideran que las prestaciones laborales como el seguro médico, el seguro a la vivienda, una pensión para la vejez, licencia de maternidad/paternidad, prima vacacional y antigüedad, aguinaldo o el reparto de utilidades son muy importantes (en un 90% de las respuestas), la gran mayoría de estos repartidores entró a trabajar a las aplicaciones digitales en busca de una mayor libertad de horarios y mejores posibilidades de ingresos (IIEG, 2021). De tal manera, muchos de estos repartidores no cambiarían sus esquemas de trabajo en plataformas por uno regularizado, con un horario fijo y prestaciones, ya que estos no ofrecen las mismas posibilidades de libertad.

Pese a lo anterior, al preguntarles a los repartidores sobre los principales problemas que observan en la ocupación como repartidores de plataformas digitales, algunas respuestas fueron el pago injusto, mala cultura vial, inseguridad, riesgo de accidentes, falta de seguridad social, trato injusto de la aplicación, la priorización del cliente sobre el repartidor, impuestos, fraudes, clientes abusivos, atención y soporte telefónico deficiente, distancias demasiado largas, falla de la aplicación, cobros erróneos, falta de apoyo de la empresa, castigos injus-

tificados, que la aplicación tarda en pagarles y zonas inseguras no restringidas por las aplicaciones.

En contraposición a lo anterior y como una contribución de análisis hacia los entrevistados para nuestra investigación, De las Heras y Lanzadera (2019) sugieren que el trabajo en las plataformas digitales no es del todo autónomo, ya que los trabajadores de estas dependen tanto indirecta como directamente de la plataforma, tanto en la disposición de los recursos logísticos (lugares y tiempo de las entregas) como económicamente, pues la empresa es la encargada de otorgar precios y tarifas de productos, así como ganancias y microtareas de los trabajadores. De tal modo, De las Heras y Lanzadera (2019) sugieren que, aunque no exista un salario mínimo ni una cartera de garantáis sociales del trabajo en las plataformas digitales, las empresas digitales siguen siendo "(…) una oportunidad no sólo para trabajar, sino para subsistir, tanto en países desarrollados como en los subdesarrollados" (De las Heras y Lanzadera, 2019, p. 73).

Es posible que algunas de las presiones que los repartidores de plataformas tengan sobre sus hombros se deba en primer lugar a conservar su fuente de ingresos realizando las microtareas sin ninguna queja de por medio, ya que ello terminaría en su salida de la aplicación o en que la aplicación salga del territorio. Ello obliga a los trabajadores a realizar sus actividades de forma monótona, esto resulta irónicamente contrario a lo dicho por los repartidores, quienes aseguran que es una forma más libre de realizar un trabajo, lo cual podría resultar de manera algo parecida a la monotonía fabril industrial (Coriat, 1992a, 1992b), misma que asemeja las características del trabajador monótono con las de un robot.

Por otro lado, la exclusión de los trabajadores de las plataformas como una forma de amonestación, ya sea de forma temporal o definitiva se basa en dejar de otorgar a los repartidores tareas ofertadas, en este caso pedidos. Dicha dinámica de incentivos (por medio de bonos y premios) castigos (por medio de la desconexión del servicio) otorga a las plataformas un poder eje sobre los trabajadores de sus empresas, es decir, existe una relación de subordinación, tanto en su sentido moral como en el económico (pues las plataformas son las encargadas de realizar los pagos a los repartidores semanalmente). Ello implicaría de forma implícita una responsabilidad de empleador-empleado en la cual la relación capital trabajo está presente indudablemente. Tal manera de coerción puede llegar a tener consecuencias importantes en los trabajadores, y aunque no será posible abordar la totalidad de este problema en este texto debido a nuestro marco de la investigación, es posible decir que las llamadas por De las Heras y Lanzadera (2019) como "tecnoansiedad y tecnofatiga" tienen importancia y

forma parte de un conjunto de problemáticas subjetivas que se relacionan con la productividad en los nuevos contextos digitales del trabajo.

Lo anterior, según los autores, se muestra como parte de un proceso secuencial y como efecto colateral de la hiper-conectividad laboral, es decir, el siempre estar disponible para trabajar (De las Heras y Lanzadera, 2019, p. 74; Quíles, 2018, p. 312) encuadrándose dentro del síndrome conocido como *burnout*[56] "(…) lo cual coincide con las fases de un trabajador digital en una plataforma" (De las Heras y Lanzadera, 2019, p. 74):

- *Fase inicial o de entusiasmo:* marcada por las expectativas positivas en el acceso y realización de las tareas encomendadas.
- *Fase de estancamiento:* cuando no se cumplen las expectativas previstas debido a la falta de asignación de tareas o a la falta de capacidad para realizarlas.
- *Fase de frustración:* surge en el momento en el que el trabajador siente que carece de sentido el esfuerzo realizado en función con los resultados objetivos, apareciendo los primeros problemas de tipo emocional, fisiológico o conductual.
- *Fase de apatía:* aparece el desconcierto motivado por la exclusión, voluntaria o no de la plataforma. Puede ser causada por la desmotivación provocada por una baja calificación o el rechazo de una tarea.
- *Fase de quemado:* supone el colapso emocional y cognitivo con importantes consecuencias para la salud, obligando al trabajador a salir de la plataforma vencido por la insatisfacción y frustración (De las Heras y Lanzadera, 2019, pp. 74-75).

Aunque en los repartidores de plataformas digitales compartan algunas de estas características, la opinión general de los más jóvenes insertos en esta actividad se basa en la satisfacción por la realización de la actividad por la flexibilidad que existe en ella. La diferencia principal en los repartidores es que estos factores subjetivos aparecen de formas distintas y quizá sin un orden específico tal y como lo mencionan los anteriores autores. En cambio, según los repartidores, el ánimo y aliento de trabajar en esta actividad es guiado por el cumplimiento de metas, superación moral, física o mental y el relativo mérito personal; es decir, qué tanto tiempo y esfuerzo se le dedique a repartir.

---

[56] Trastorno relacionado con la sobrecarga e infracarga de trabajo lo cual ocasionan cuadros de cansancio, agotamiento mental, compulsión por el trabajo, depresión e incapacidad de seguir con el ritmo de trabajo constante y una translación del estado anímico (De las Heras y Lanzadera, 2019, p. 74; INSHT, 2003).

Con lo anterior, es necesario antelar y resaltar que los repartidores de plataformas, tal como se expone en el séptimo capítulo, muestran más bien una satisfacción por su labor y la forma de realizarlo. Contrario a lo que teorizan De las Heras y Lanzadera, los repartidores de plataformas suelen tener este proceso de formas menos severas emocionalmente, ya que estos trastornos ocurren desde la perspectiva de los repartidores en trabajos asalariados, con horarios fijos y presiones de empleadores y jefes. Esto puede coincidir con lo expuesto por Médor (2016) comparando el significado del trabajo que existe entre personas *freelancers* (trabajadores autónomos) y trabajadores asalariados de oficina con jornadas laborales fijas, llamado por estos como "Godínez".

Como se ha dicho anteriormente, en general las aplicaciones hacen llamar a los repartidores como trabajadores independientes, "socios-repartidores" o "socios-conductores" (para el caso del servicio de taxi ejecutivo). Tal acción (además de las características de la población a la que estas empresas suelen dirigir sus trabajos) hace rememorar el caso del walmarismo, que según describe Enrique De la Garza (2012) los trabajadores de la empresa *Walmart* son llamados de igual forma a los repartidores como "asociados", ya que guardan una afiliación cuasi familiar con la compañía. De esta forma, el empleado adopta una identidad no simplemente como empleado, sino como un "miembro eje" de la empresa. Sin embargo, esto opaca y encubre la verdadera naturaleza de la relación de trabajo entre empleador y empleado, sea digital o física (De la Garza, 2012).

Bensusán y Alba (2022) por su parte, hablan también de esta relación encubierta que guarda el concepto de "trabajador por cuenta propia", constatando que la simultaneidad de empleadores que ocurre en esta actividad no es algo que afecte, por ejemplo y en comparación virtual a las trabajadoras del hogar. Los autores dan cuenta de que, aunque exista una ocupación múltiple, existe una relación de subordinación entre el repartidor y la plataforma. En este mismo estudio de Bensusán y Alba fue posible encontrar testimonios de repartidores que mencionan que si ellos fuesen socios, debería existir un sentido de reciprocidad y solidaridad que marca el concepto, en tanto la plataforma debería también negociar y fijar los costos y tarifas que ellos ganan por pedido (Bensusán y Alba, 2022, pp. 59-60).

De la misma manera, en el estudio de Bensusán y Alba, los repartidores aseguraron estar en busca de otra ocupación con mayores prestaciones y un salario asegurado, y expresaron que el trabajo en plataforma es indefinido. Pocos de ellos sostuvieron también que prefieren seguir como están, principalmente porque temen perder sus ingresos y por la falta de valoración de los servicios públicos de salud en instituciones como IMSS (Bensusán y Alba, 2022, p. 59). En

este aspecto, el estudio cuantitativo de IIEG realizado en la ciudad de Guadalajara y el estudio mixto de Bensusán y Alba, realizado en la Ciudad de México tienen cierta diferencia además de la distinta naturaleza metodológica. Como hemos visto en el anterior apartado, a los repartidores de la Zona Metropolitana de Guadalajara les gustaría continuar con esta actividad siempre y cuando existan reformas en cuanto a su seguridad social y del empleo, además de exigir un salario fijo y justo, mientras que, en Ciudad de México, los repartidores toman este empleo mayormente como temporal pero sin tiempo definido para seguir en él y sin cambios significativos a futuro, (Bensusán y Alba, 2022, p. 60), aunque este sea su principal fuente de ingresos y no sea sólo un trabajo intermitente u ocasional.

En los repartidores encuestados por IIEG, la relación entre los repartidores como asociados y la plataforma es importante para los repartidores, ya que la mayoría de ellos marcan que no son tratados como asociados, sino que son trabajadores en todas las vistas, pues la aplicación tiene el control de todos los aspectos de la actividad; desde las tarifas, ubicaciones, calificaciones de los repartidores, nóminas y la capacidad de amonestarlos sin que ellos puedan hacer algo al respecto, testimonio también presente en el estudio de Bensusán y Alba (IIEG, 2021; Bensusán y Alba, 2022, pp. 59-60). Como último, podemos decir que al igual que en el estudio de Bensusán y Alba, quienes se reconocen como socios-repartidores de la plataforma, no tienen comentarios al respecto de este tema, sino que respaldan el ideal de la aplicación: "(…) dispón de tu tiempo libre y gana lo que quieras, cuando quieras".

Consideraciones finales

En este capítulo ha sido posible tener un adentramiento al comienzo de la empresa digital trasnacional de Uber en un contexto digitalizado y desregularizado. El breve panorama que se ha dado de México en este contexto es vital para comprender el objeto y sujetos de estudio en cuestión. Por un lado, se precisa que gran parte de los nuevos paradigmas en torno a la actividad de los socios repartidores es considerada como precaria de forma objetiva. Tanto las estadísticas recabadas al respecto de las condiciones y características parecen coincidir con los elementos teóricos que hablan de una precariedad implícita de esta actividad y tiene connotaciones que relacionan tanto la falta de un contrato como de una relación laboral.

Por otro lado, las condiciones subjetivas de la actividad muestran por los repartidores una cara distinta de la misma moneda. En tal sentido, el salario no es visto plenamente como un factor fundamental para decidir u optar por esta clase de trabajos, el cual para algunos repartidores suele ser temporal, y sólo

se recurre a estos si la necesidad supera las propias necesidades o si no existen otras opciones inmediatas que cumplan con la flexibilidad requerida (en el caso de los estudiantes o personas que tienen un trabajo primario de obtención de ingresos). Los estudiantes y jóvenes de entre los 20 y los 30 años de edad, por lo tanto, son quienes deciden dedicarse a estos empleos por la flexibilidad, mientras que los adultos jóvenes de entre los 30 y los 45 años de edad, optan por esta actividad como complementaria o en su defecto como un escape ante su inabsorción por mercado de trabajo.

La gran mayoría de los repartidores consultados resultaron ser hombres hasta este primer momento, sin embargo, es necesario recabar algunos datos sobre las distinciones que existen tanto en las condiciones para realizar la actividad como también las brechas que podrían surgir en ella. Por último, aunque la perspectiva general sobre la actividad es que suele ser divertido y tener un sentido generalmente recreativo, por otro lado, también es posible observar que los repartidores están conscientes de sus condiciones, de los riesgos (sociales, fisiológicos, viales) y de la probable insolvencia de sus ganancias para cubrir sus necesidades.

Ante esto último se recurre particularmente al lema del mérito, y es dicho por los repartidores que quien trabaja mayor tiempo y dedica mayor esfuerzo, tiene mayores ganancias, sin embargo, el tiempo de exposición también abre el panorama a una mayor probabilidad de sufrir accidentes, desgaste físico o en su defecto y en una esfera económica, de no tener las ganancias esperadas al día por una jornada de las 3 a las 16 horas diarias.

Tanto de una forma u otra –véase el vaso medio lleno o medio vacío–, las características que conforman esta actividad y sus trabajadores han sido y continúan siendo de preocupación fundamental tanto para esta como para muchas otras investigaciones más profundas sobre el caso. Como se ha visto a lo largo de la presente investigación, la tasa de jóvenes ha ido en aumento en estas actividades digitales, creando nuevas ocupaciones y por consiguiente nuevos puestos de trabajo, pero la calidad del empleo ofrecido es cada vez más baja. Los trabajos en plataformas surgen pues, como una alternativa en muchos casos temporal y en otras permanente o indefinida. La situación amerita un análisis más cauteloso y detenido. Aunque en la presente investigación guarda marcos metodológicos y teóricos específicos, existen temas expuestos que se abren al análisis más cauteloso, ya que se desprenden temas interesantes que pueden ser tratados en distintas investigaciones dedicadas en el marco de la sociología del trabajo, o incluso dentro de la disciplina de la antropología digital. Por tanto, en el actual capítulo se abordan los significados de esta actividad para los repartidores de la plataforma de Uber Eats.

Las narrativas sobre la precariedad desde la perspectiva de los repartidores resultaron ser clara. Aunque es cierto que esta suele ser subjetiva entre los repartidores, quienes otorgaron sus testimonios tienen visión negativa acerca de estas condiciones de trabajo que hacen de la actividad una opción de empleo precaria. De forma diferencial, aquello que suele verse desde una perspectiva mayormente positiva es el hecho de que la flexibilidad pueda solventar las carencias de la actividad, dejando a los repartidores tener otras actividades, tales como el estudio, recreación, tiempo libre y su familia.

En la gran mayoría de los casos de los repartidores cuestionados, tanto en el estudio realizado por el IIEG como en el planteado en la presente investigación, los repartidores, aunque están satisfechos con su labor y sus actividades como autoempleados o prestadores de servicios independientes, es común encontrar que estarían más conformes con un esquema formalizado de trabajo; es decir, como asalariados y dependientes económicos de las plataformas en las que laboran.

Aunque esta perspectiva no es del todo compartida por la totalidad de los repartidores, es de vital importancia para retomar el tema sobre del emprendurismo y la visión del individuo como empresa de sí; ello además del cada vez más arraigado abandono del individuo y sus necesidades ahora mercantilizadas dentro de un sistema de privatización.

Con base en los anteriores resultados cuantitativos, pueden sintetizarse algunas primeras conjeturas al respecto y que dan base al objetivo del presente capítulo. La opinión general acerca del trabajo de repartición tiene dos perspectivas paradójicas distintas entre sí:

- Por un lado, es una actividad realizada principalmente por jóvenes varones, y es visto como más bien como un *hobbie* (actividad recreativa) y una cuestión de decisión personal al hablar acerca de la flexibilidad; la actividad suele ser recreativa o en su defecto divertida en la que las habilidades del conductor definen su propia identidad;
- Por otro lado, existe la noción de que esta actividad es en todo caso un trabajo temporal al cual puede acudirse mientras los sujetos se incorporan formalmente al mercado de trabajo, buscando prestaciones de ley, un salario mínimo fijo y una seguridad social y de vivienda.

Desde ambas perspectivas el trabajo suele tener connotaciones bipolares pero que contribuyen al marco teórico planteado:

- El trabajo que no es producto de un autoempleo denota que es el empleo el que suele ser una actividad tortuosa, en ocasiones angustiante pero necesaria para la subsistencia;
- Desde la noción del autoempleo, existe la idea de que la actividad no es necesariamente un trabajo, ya que esto implicaría un abandono total o parcial de la subjetividad, y ello implicaría una inflexibilidad de los horarios, ganancias y usos de espacios y tiempos en general.

La inseguridad queda aún expuesta como una constante tanto en materia vial como civil. Existen entonces una gran serie de accidentes en la ciudad, principalmente en el municipio de Guadalajara y Zapopan que han involucrado a motociclistas, y aunque no exista un registro sobre los repartidores que han sido catastrados, es importante la existencia de una regularización para tener a estos actores del mundo del trabajo en cuenta, ello sin considerar en primera mano la violencia y la exposición a asaltos de los repartidores.

El seguro tanto social, de trabajo como de vida es prácticamente nulo, y aunque existen las posibilidades para adquirir uno, este debe ser exclusivamente solventado por el repartidor, siendo esto, en voz de muchos de ellos, incosteable en la actividad.

De tal forma, la desprotección de los repartidores es una constante, y los repartidores no aluden a una resolución pronta y general que involucre tanto una regulación –ya que muchos de ellos se oponen– o una reforma que los beneficie a ellos y les dote de garantías legales para la realización de su trabajo.

Queda clara la postura de los repartidores hacia el papel institucional en materia de regulación y protección de sus derechos, siendo la pérdida de legitimidad de estas instituciones una constante en sus testimonios. No existe, pues para los repartidores una acción colectiva que hasta el momento haya sido trascendental, sino que las movilizaciones que han existido a la fecha han buscado resolver intereses de grupos minoritarios tanto de repartidores como de grupos políticos que puedan beneficiarse de estos movimientos. El papel institucional es relacionado con la recaudación de impuestos ante el SAT, y esto para los repartidores, más que una regulación de las plataformas en su actividad, ha sido una regulación a la actividad económica de los repartidores, ya que ellos son quienes pagan impuestos tanto por ellos como por la plataforma.

Los sindicatos o una sindicalización de los repartidores para la protección de sus derechos tampoco es una opción de primera mano, ya que también existe un temor a estos, arraigado por la historia que el país ha vivido en relación a ellos y su involucramiento corporativista a lo largo de las últimas 4 décadas. De tal manera la forma en la que los repartidores piensan en una organización es

mediante colectivos o asociaciones entre los repartidores mismos que temen sean cooptados, y tal como uno de los repartidores lo menciona en su testimonio, ya ha pasado.

Con todo lo anterior, si bien es cierto que los repartidores gestionan sus tiempos y pueden tener ciertas nociones sobre sus ganancias con base en la plataforma digital, estas sólo son aproximaciones, pues ellos no tienen un control sobre ellas no sobre las ganancias percibidas. El autoempleo para los repartidores es real en cierta medida, sin embargo, consideran que esta actividad es un trabajo como cualquier otro, aunque este no sea con un salario fijo y para algunos de ellos son necesarias garantías para seguirlo realizando de forma permanente. Si bien queda expuesto que el trabajo para algunos repartidores tiende a ser temporal este es también indefinido y puede prolongarse en circunstancias que no favorezcan el presente o futuro ideal que tienen los repartidores en cuanto a sus estudios, empleo o proyectos personales.

En tal caso, el lema del "jefe por cuenta propia" no es más que una frase de *marketing* utilizada por las plataformas digitales que ofrece únicamente una incuestionable flexibilidad, pero que, en voz de los repartidores, sólo sirve para encubrir la relación existente entre ellos y la empresa. El peyorativo "socio" es cuestionado por los repartidores dada la carencia de cordialidad que este tiene, siendo que, con tal supuesta jerarquía, ellos deberían ser capaces de tomar decisiones en cuanto a sus intereses y los de la empresa, existiendo una falta de reciprocidad y, por tanto, una inexistente negociación de sus jornadas, ganancias y derechos de trabajo. Los repartidores suelen tener entonces diferencias en cuanto a su identidad como repartidores, a pesar de que todos en alguna medida se consideren trabajadores y que su actividad es un trabajo.

Con lo anterior es posible inferir que la repartición por plataformas suele ser una actividad individualizada o que, en todo caso, individualiza las necesidades. Con esto aunado a la repulsión de los sindicatos como un medio para la lucha colectiva, el resultado es que, aunque existan ciertas acciones filiales en la actividad y entre los repartidores (creando estrategias para realizar la labor), la unión para buscar mejores condiciones para su trabajo es nula, existiendo incluso amedrentamiento por parte de los mismos repartidores para así mantener la plataforma tal y cómo está, pues cualquier cambio podría provocar una transformación de las políticas y flexibilidad actuales; causar la salida o entrada masiva de personas, bajar las ganancia actuales o bien en un caso más dramático, provocar la salida de la aplicación del país –tal como pasó en algunas regiones de Europa y Estados Unidos tras una regulación de la aplicación–.

De acuerdo con la voz de los mismos repartidores, lo anterior responde también a una defensa internalizada por los repartidores a los intereses empre-

sariales que se basan en las precarias condiciones en las que trabajan y en el aliento ocasional de una buena ganancia y flexibilidad. Los repartidores coinciden que estas últimas variables son las que deberían estar presentes en más trabajos asalariados para así quitarle estos atractivos a estas formas de trabajo irregulares; es decir, que más empleos sean flexibles y tengan mejores salarios: que sean trabajos de calidad.

CONCLUSIONES GENERALES

Con el objetivo general de identificar los efectos y naturaleza de la economía de plataformas que se presentan en las condiciones y relaciones laborales de los repartidores de Uber Eats, a lo largo de la presente investigación los objetivos específicos que trataron de abordarse fueron:

- Analizar el tipo de economía que representa Uber Eats;
- Esclarecer la naturaleza de la relación laboral entre la plataforma Uber Eats y sus socios-repartidores;
- Detallar las condiciones laborales de los repartidores de Uber Eats;
- Analizar la representación de la flexibilidad laboral en los repartidores de Uber Eats.

Con los anteriores objetivos en mente, en materia de análisis fenomenológico, consideramos que la pregunta de investigación planteada como punto de partida: ¿Cuáles son los efectos que tiene la economía de plataformas en las condiciones, relaciones y significados del trabajo de los repartidores de Uber Eats en la Zona Metropolitana de Guadalajara?, ha sido respondida satisfactoriamente en cuanto a las características que asumen situaciones multidimensionales colaterales resultantes en efectos que tiene la economía digital en la vida laboral de los repartidores de plataformas digitales.

Como continuación y explicación de ello, se tuvieron los siguientes resultados y hallazgos:

a) Una exploración de las características existentes en las economías de plataformas, su finalidad, operación y su naturaleza deslocalizada y en busca del lucro como principal sostén económico:

- A raíz de esto fue posible identificar que la plataforma de Uber Eats se encuentra ubicada como una economía de plataforma debido a su naturaleza en búsqueda de un mayor lucro, ya que la plataforma da prioridad a la rentabilidad de la compañía más que a su esquema u organización de trabajo. Esta idea descarta la idealización de Uber en ser una economía colaborativa. Lo anterior se traduce en condiciones de trabajo precarias para los repartidores y en el uso prolongado de la apropiación incluyente, misma que utiliza la propiedad privada de los usuarios y participantes para reducir costos de la empresa, sacando el mayor provecho posible y retribuyendo una pequeña parte de la ganancia neta a los "socios" o "colaboradores";

b) La explicación de los mercados de trabajo existentes en México y específicamente en Jalisco y la ciudad de Guadalajara y su contexto precarizado, denotando que los jóvenes son quienes mostraron tener fuertes tendencias a ir en rumbo de la precarización cada vez más aguda del mercado de trabajo. De tal modo, las plataformas cumplen un papel fundamental en la absorción de esta mano de obra calificada de acuerdo a las facilidades históricas que nuestro territorio ha concedido a empresas trasnacionales:

- Lo anterior dio como resultado una apreciación del mercado de trabajo que está frente a los jóvenes y el cual concede pocas posibilidades de crecimiento, satisfacer necesidades o simplemente de inserción. Ante este panorama desalentador del mercado de trabajo, las plataformas llegan ofreciendo la idealización de una posibilidad o escape de lo anterior para los jóvenes, desempleados, desocupados y cualquier persona que busque un ingreso o ingreso extra, añadiendo la flexibilidad de por medio. Sin embargo, no se habla acerca de las condiciones en las cuales se debe trabajar, dando mayor importancia al mérito, responsabilidad y gestión personal del tiempo y del trabajo que a las garantías que ellos deben ofrecer como empleadores indirectos (como *crowsourcing* o empleadores masivos);

c) La concreción de los sujetos de estudio (repartidores de plataformas digitales) y sus condiciones de trabajo efectivas en su actividad, así como sus relaciones y significados de su trabajo, esto fue constado por un cuestionario detallado y entrevistas a profundidad:

- El principal hallazgo fue encontrar que, aunque efectivamente existe un mayor número de jóvenes insertos en esta ocupación, existen diferenciaciones importantes, tal como la sectorización entre quienes reparten en bicicleta y quienes lo realizan en motocicleta. Nuestra investigación únicamente pudo recabar información cualitativa mediante entrevistas a profundidad de repartidores de plataformas, mostrando una notable presencia de

jóvenes de entre los 22 y los 35 años de edad. Además de esto, los repartidores entrevistados mostraron tener estudios mínimos de grado universitario, mientras que lo mostrado en ECOPEREPD fue que el grado promedio de los repartidores de motocicleta era de preparatoria, y aunque en esta clase de repartidores también existen más adultos jóvenes de entre los 20 y los 30 años, hay una mayor presencia de adultos con edad de entre los 45, 50 y 55 años. En los repartidores jóvenes, existe una tendencia a la idealización de la repartición en plataformas como autoempleo, y aunque les importan las garantías sociales y del trabajo, estas son pasadas a segundo plano. Como otro hallazgo, encontramos que los repartidores en bicicleta también suelen tener menores gastos y dependientes económicos, utilizando esta actividad no siempre como principal sostén económico, sino como una forma de apoyo extra a su economía y ver esta actividad como temporal.

De la misma manera, consideramos que la hipótesis inicial es aceptada, ya que existe efectivamente una flexibilización permanente de la actividad, además de un deterioro constante de las condiciones de trabajo y la precarización. Sin embargo, también es considerable decir que esta fue inconclusa ya que existieron otras variables importantes, pues la flexibilización y la precarización pueden ser factores subjetivos y tienen percepciones diferentes entre los repartidores, ya que si bien algunos ven estas como faltas de garantías para el trabajo, otros suelen verlo como una posibilidad de crecimiento personal y por ende, como un trabajo ideal, ello aunque este sea una de las principales preferencias de las generaciones jóvenes. Por último, consideramos que los objetivos fueron satisfactoriamente cumplidos a lo largo de siete capítulos.

En materia conceptual y teórica, los conceptos vistos en un inicio resultaron ser un acervo tanto interesantes como útiles para analizar el trabajo de los repartidores de plataformas digitales. Aunque la categoría analítica del "trabajo no clásico" ha tenido una importancia clave es necesario decir que existía una limitación conceptual que tuvo que ser superada:

a) La categoría analítica del trabajo no clásico es fundamental para re-conocer los procesos modernos de los trabajos conocidos como informales, sin embargo, no es una innovación conceptual, ya que aquellos trabajos informales, son, en realidad y como hemos visto, una normalidad en gran parte de México y América Latina. La superación de esta categoría analítica no implica la reivindicación de la misma, sino la limitación de los factores que la conforman, como los elementos sociotécnicos en la realización del trabajo,

la conformación de cadenas de valor y productivas y las formas flexibles de distribución.

b) La flexibilidad, la subcontratación y el *outsourcing* no son configuraciones modernas (Battistini, 2018), pues en el siglo XVIII ya existían sistemas basados en la subcontratación (*gang system* o *putting out system*), basada en jerarquías y en las cuales la jornada era basada en el pago por destajo (por tarea). Los jornaleros digitales, como se les suele conocer también a los repartidores, basan sus actividades en estos esquemas. La categoría analítica de trabajo no clásico, aunque considera esta condición moderna, no destaca los antecedentes puntuales de la actividad. El *crowdsourcing*, o contratación masiva (Goldman, 2014; Srnicek, 2015; 2018) es observado como una configuración y actualización moderna de la subcontratación, esta funge ya como esquema descentralizado de gestión actuando mediante internet y llegando a más personas. En este esquema, al igual que en el *outsourcing* continúa una jerarquización basada en la asignación de tareas, conocimientos, aspectos personales y educación de los participantes.

La flexibilización del trabajo es analizada como un eje central para la actividad de los repartidores de plataformas. Esta es una diferenciación entre la flexibilidad y la precariedad, misma que corresponde más bien a la noción de precariedad subjetiva, ya que una gran cantidad de los repartidores no tiene mayor problema con esto, sino que lo tienen con las bajas remuneraciones, los impuestos desmedidos, la falta de regulación de las empresas digitales, falta de protección y reglamentos viales, además de la victimización y exclusión social que existe hacia ellos por parte de la sociedad. Si bien la plataforma de Uber ha encontrado una manera para utilizar el esquema de la flexibilidad para abaratar los costos de sus servicios, la ultra-flexibilización (una flexibilidad extenuante) queda expuesta como una nueva modalidad en las plataformas y ha dado como resultado una consolidación de la compañía en los servicios digitales. Por otro lado, las plataformas digitales, como hemos visto, jactan el tener un esquema de trabajo innovador que otorga a los trabajadores disponibilidad de utilizar su tiempo como a ellos les parezca mayormente conveniente, sin embargo, esto queda dicho a medias, ya que aunque es cierto que los repartidores deciden sus horarios, los métodos de las plataformas tal como el pago, la retención de los pagos, los impuestos por pedido y los impuestos gubernamentales para los repartidores hacen que estos trabajadores deban trabajar un mayor número de horas para tener alguna ganancia real.

Las plataformas digitales, como una corriente actual y moderna del trabajo no clásico (De la Garza, 2012) surgen como una válvula de escape para una

sociedad en la que la flexibilidad, el uso del tiempo y espacio personal se vuelve más importante incluso que la propia ganancia (Hualde, Jurado y Tolentino, 2014). Lo anterior sirve para vislumbrar el significado que actualmente tiene el trabajo, mismo que se encuentra en constante transformación. Los nuevos trabajadores han adoptado nuevas estrategias para la realización del trabajo. Posterior a la sociedad estructurada con base en el trabajo humano y la inminente caída de los derechos de los trabajadores, también ha existido una adaptación de los trabajadores ante estas situaciones que han precarizado tanto las condiciones de trabajo como de vida de estos en muchos sentidos (Salinas, 2014). La incursión pues de las plataformas digitales en el mundo del trabajo ha traído serias consideraciones teóricas y metodológicas al respecto.

En este marco moderno del trabajo en los contextos digitales, la apropiación incluyente (Goldman, 2014) se configura como una pieza fundamental para entender el cambio del mundo del trabajo, ya que bajo el esquema de "asociados", las plataformas digitales incautan a los sujetos o nuevos trabajadores y los utiliza para obtener ganancia a base de la propiedad privada, en nuestro caso, de los repartidores de Uber Eats, utilizando sus recursos de movilidad y transporte, dispositivos móviles (celulares), conocimientos y saberes, incluso, como hemos visto en las entrevistas, recursos económicos, y también es pertinente decirlo, aprovechando la falta de conocimiento acerca del orden tributario y legislativo en materia de protección de los derechos de los trabajadores en los nuevos contextos digitales y de la 4ta revolución tecnológica-digital, es decir, sacando provecho de la carencia de conocimiento sobre las relaciones de trabajo entre los trabajadores y las empresas digitales.

Los aportes más relevantes en este sentido fueron el descubrimiento de nuevas concepciones acerca del empleo, y que gradualmente este se encuentra en transformación. Tal como los significados del trabajo han cambiado, esto es posible con el cambio que las condiciones de trabajo han tenido. Aunado a ello, las relaciones flexibles que guardan muchos trabajos hoy en día configuran la perspectiva de los actores del mundo del trabajo, siendo distintiva la noción sobre el tiempo libre y la recreación como factores principales para decidir si un trabajo es digno o no. Sin embargo, pese a esto, las perspectivas que se tienen sobre la precariedad (carencia de óptimas condiciones del trabajo) aíslan dichas nociones, actuando como principal factor la individualización de las condiciones sociales, es decir, existe una invisibilización de las luchas históricas-sociales por los derechos de los trabajadores, quedando al descubierto una problemática anómica sobre el empleo digno: no existe o no nos es posible acceder a él.

Como se ha dicho, lo anterior se refleja en nuestro estudio de caso en un desaliento de los repartidores de plataformas en que las condiciones del mercado

de trabajo favorezcan a los trabajadores y que en algún punto estos lleguen a tener trabajos, ya no sólo dignos, sino formalizados. Por otro lado, aunque los repartidores muestren tener en su mayoría una buena cualificación y estudios, exponen ello no es suficiente para acceder a un buen empleo y calidad de vida, pues existen más necesidades que oportunidades en el mundo del trabajo para desempeñar y poner en práctica sus conocimientos. Las plataformas digitales tienen cautiva esta perspectiva utilizándola a su favor, ya que han sabido sacar provecho de estas condiciones sociales, promoviendo un trabajo aparentemente monótono, fácil de realizar por casi cualquier persona sin especialización o práctica anterior y con ganancias casi instantáneas. Estos son factores determinantes para los sujetos que entrevistamos y que acuñan las teorías existentes al respecto, pero añadiendo el factor de la agencia que los repartidores tienen y la aparente pérdida de aliento (incertidumbre) en que las condiciones del mundo de trabajo mejoren debido al abandono de sus derechos y la oleada de las grandes empresas digitales a países en vías de desarrollo.

La propuesta ante este punto es más bien, la creación de espacios y movimientos para la libre manifestación de los repartidores como actores sociales y del mundo del trabajo para exigir sus derechos como trabajadores. Por otro lado, el fortalecimiento económico de las PyMES podría ser importante para erradicar el poder descomunal de las nuevas empresas digitales, tratando, si bien no eliminar los servicios digitales, que estos sean competitivos a niveles locales de mercado y no sólo en mercados de escalas internacionales.

Pasando al siguiente punto, entre las notas metodológicas y hallazgos finales respecto al trabajo de campo que pudimos encontrar, estuvo la utilización de un método mixto, el cual resultó ser satisfactoriamente eficiente. Por contraparte, el primer acercamiento digital de campo resultó ser no muy efectivo ni satisfactorio. Esto pudo ser debido a la presencia de la autoselección como obstáculo metodológico, pero es un aporte importante para nuestro documento y que tuvo que ver, efectivamente, con las características de los sujetos de investigación. A pesar de ello, pudo rehacerse una segunda encuesta en presencial, la cual se nombró como Encuesta sobre Condiciones para Repartidores de Plataformas Digitales (ECOPEREPD) misma que tuvo un recibimiento más satisfactorio que la encuesta piloto en digital.

Por un lado, este obstáculo nos planteó la idea de que el índice de respuesta pudiese haber sido provocado por un acercamiento o alejamiento a la tecnología. Esto aportó datos para tener en cuenta dicha variable tecnológica, pues quienes contestaron de forma digital mostraron, tanto menor edad, como mayor nivel educativo. Coincide también que las respuestas de los repartidores adultos no fueron mayores, ya que aparentemente, los repartidores que poseen

mayor edad (de entre los 35 y los 65 años) son más renuentes en contestar y que existen por tanto menos cantidad de personas de esta edad en la actividad, ya que, como pudo observarse en los datos cuantitativos de nuestra ECOPEREPD, coincide también con que esta actividad es su principal fuente de ingresos además de que estos sujetos suelen tener mayores dependientes económicos. Con esto se constó que, aunque la encuesta digital tuvo limitaciones importantes, la encuesta realizada en presencial en conjunto con las entrevistas a profundidad fueron un material invaluable para conocer las condiciones de trabajo de los repartidores.

Con todo lo anterior, nos es posible dar algunas puntualizaciones del presente capítulo parta así tener presentes distintos puntos que ayudan al actual planteamiento de nuestro libro:

a) En primer lugar, ha existido una evolución en el mercado de trabajo mundial y clásicamente conocido. Esto ha dado lugar a la creación de nuevas ocupaciones y categorías de trabajadores que quedan en la frontera establecida entre el trabajo y el empleo, sugiriendo la categoría del autoempleado dentro de las economías de plataformas;
b) Aunque las tasas de informalidad y desempleo se han estabilizado, e incluso han decrecido notablemente, la subocupación se ha disparado en la última década y apenas comienza un proceso de estabilización a raíz de la crisis sanitaria de COVID-19 en el año 2020;
c) La tasa de crecimiento y evolución de los repartidores se ha disparado en la última década a partir del año 2012, develando que la absorción de personas desempleadas a causa de la crisis sanitaria –como también económica– ha sido muy fuerte. Esto da pauta que exista una alta posibilidad de que, en buena parte, los trabajadores de estas plataformas de servicios digitales sean jóvenes, pues han sido una de las poblaciones más afectadas por esta crisis sanitaria, sumando esta a la lista de vulnerabilidades que ya existían;
d) La precariedad laboral y de las condiciones del trabajo son uno de los principales puntos de partida que se ven en estas ocupaciones, ya que, aunque existe una buena remuneración de los repartidores reflejado en sus niveles de ingreso, aún carecen de garantías sociales que los hagan sujetos de derecho, esto se suma a que, en una buena parte, se ha estimado que la edad promedio de los trabajadores de plataformas (repartidores en este caso) es de los 28 a los 33.2 años según la OIT. De tal manera, esta edad promedio parece concordar con lo planteado también con el IIEG, ya que en Guadalajara la edad más prominente de los repartidores fue de los 25 a los 30 años

de edad. Gracias a este estudio es posible tener presentes variables locales acerca de esta problemática.

e) En cuanto a la ciudad de Guadalajara, el estudio mostrado por IIEG revela que, si bien existen ya investigaciones institucionales centradas en los repartidores y sus necesidades, es necesario también realizar una profundización en las mismas, así como en sus respectivas opiniones sobre el concepto que hoy en día tiene el trabajo y sus connotaciones cambiantes;

f) Por último, pero de forma importante, tal como se ha visto en anteriores capítulos, queda claro y reiterado que las empresas digitales de economía de plataformas no han concedido a sus socios la categoría de trabajadores, sino que ha buscado la manera para mantener a estos como autoempleados con un discurso que otorga derecho sobre sus trabajadores, pero no les concede a ellos garantías de negociación o reciprocidad dentro de la empresa como verdaderos socios. Esto termina en una revocación de las garantías de trabajo de los repartidores además de existir una flexibilidad permanente. Lo anterior no sólo dota a los repartidores de decidir sus horarios de trabajo, sino que también los obliga a autogestionar sus gastos, ingresos, seguridad y riesgos, sea lo que ello conlleve.

Es importante señalar también que la contrastación con información de otros estudios fue una fuente importante de análisis, comprensión y comparación, ya que de esta forma pudieron conocerse distintas dimensiones de dichas condiciones de trabajo de los repartidores tanto en la ciudad de Guadalajara, como en Ciudad de México y otros países y regiones de América Latina.

Como inferencia resultada de los demás testimonios, es posible que esto haya sido de tal manera por el temor existente a las represalias de tanto la plataforma, como de los demás repartidores. En este sentido, los repartidores que sí accedieron a dar su testimonio resultaron ser todos varones, jóvenes, solteros, con estudios universitarios y sin dependientes económicos. De tal modo, estas variables resultaron ser coincidentes con lo planteado en la justificación de nuestra investigación. Por otro lado, fue interesante y de suma utilidad entrar a grupos sociales y páginas web de los repartidores, en donde fue posible encontrar algunas autoreferencias –a modo de sátira social–, opiniones, demandas, necesidades que suelen tener y apreciar también la comunicación que existe entre ellos.

Ya en el marco y límite de la presente investigación se encuentran varios puntos importantes que quedan abiertos como posibles agendas pendientes reservadas para próximos trabajos con centralidad en los repartidores de plataformas:

a) Debido al tiempo y limitaciones de recursos para este proyecto, además de una participación más bien de repartidores en bicicleta en las entrevistas a profundidad, es necesario retomar este tema desde la subjetividad y condiciones laborales de esta población, haciendo una comparación puntual entre esta clase de repartidores y los repartidores en motocicleta, los cuales muestran algunas características distintas a los repartidores en bicicleta. Una de estas es la edad, pues los repartidores en motocicleta suelen ser en ocasiones adultos de mediana edad y tener más de un dependiente económico. A voz de los repartidores en motocicleta que no dieron testimonio formalmente en una entrevista a profundidad, la motocicleta suele ser más eficiente para realizar jornadas más largas, recorrer mayores distancias y tener mayores ganancias.

   Si bien el tema queda en la mesa para realizar comparativas entre plataformas, lo anterior sería ideal para tener más datos sobre los repartidores, sus ganancias, necesidades y condiciones específicas de trabajo y gastos, pues las mostradas aquí sólo pudieron ser recabadas con base en la ECOPEREPD, charlas ocasionales con repartidores motociclistas y los datos que salieron a luz en nuestras entrevistas a profundidad con los repartidores en bicicleta.

b) La división sexual del trabajo es otra línea de investigación que quedó abierta y que se encontraba ya en los límites de nuestro estudio. Sin embargo, fue posible encontrar algunas pistas acerca de esto. Por un lado, tal y como se vio en el estudio cuantitativo, la diferencia muestral y de población de mujeres repartidoras es abismalmente menor que el caso de los varones. De tal forma, esta es aún una población poco estudiada tanto en mujeres repartidoras en motocicleta como en bicicleta. Fue posible, a voz de los mismos repartidores, tanto en nuestras entrevistas a profundidad como en charlas ocasionales, encontrar que es remarcado el acoso sexual, hostigamiento o violencia que existente hacia las repartidoras mujeres por parte de los clientes, los peatones, como de los repartidores e incluso de los despachadores de los restaurantes. Esta es una de las razones principales por las cuales es posible que exista un menor número de ellas; es una actividad económica aún masculinizada y que, aunque la pandemia trajo consigo un aumento de ellas en la repartición por plataformas, no es posible hablar de una feminización de la fuerza de trabajo en esta actividad.

   Por otro lado, pero sobre este mismo tema, existe una división sexual del trabajo para las mujeres en esta ocupación, fungiendo estas como acompañantes de los repartidores en motocicleta principalmente. Estos acompañantes son llamados coloquialmente como “koalas” por los demás repartidores –ya que van en la parte trasera de la motocicleta del conductor abrazados a ellos tal

como el marsupial a los árboles– y cumplen la función de agilizar el proceso de recolección del pedido y entregarlo sin que el conductor baje de su motocicleta. Generalmente suele ser una actividad de mujeres que deciden colaborar con su pareja repartidor/repartidora, aunque no es una actividad exclusiva de ellas.

c) Si bien la inseguridad es una variable fundamental en nuestro estudio, existe una línea de investigación poco hablada por los repartidores debido al temor que existe en el tema, y es la utilización de estos servicios digitales para mover drogas sin ser detectados. Esto suele ocurrir ya que la mayoría de plataformas, incluida Uber, tienen un servicio para la entrega de paquetes de forma anónima tanto del usuario que envía como de quién recibe y el contenido de la entrega. El repartidor únicamente cumple con la función de recoger el pedido por un costo llevarlo de un punto geográfico a otro. A voz de charlas ocasionales con los repartidores esto, aunque no es común en colonias de mayor poder adquisitivo, en otras de menor (generalmente al oriente de la ciudad) suele ser más común, tal como en Zona Oblatos. Los repartidores no dan mayor información al respecto. Es posible inferir que existe una apropiación del narcotráfico de las redes digitales, ya que esta permite tanto anonimidad como arbitrariedad, a expensas de los repartidores por su ignorancia sobre lo que transportan en estos casos, son eventualmente pasados por alto por las autoridades, ya que no existe una regulación de las plataformas digitales o un padrón abierto de empleados o clientes.

d) En materia jurídica y fiscal el tema aún sigue en constante debate y transformación de leyes y normativas. En el año 2022, el 17 de septiembre, y apenas a semanas de la conclusión de este libro, la ley *Rider* para la regulación y otorgamiento de ciertas garantías sociales y de empleo para los repartidores acaba de ser pasada al pleno para su discusión y posterior voto para su aprobación.

   Aun es necesario analizar constantemente este tema y darle seguimiento para futuras resoluciones o agravamientos al respecto.

e) Como agenda final, es también necesario seguir analizando la toma de acciones colectivas que los repartidores han tenido desde el movimiento civil "ni uno menos", el cual trata de apoyar a las reformas para que los repartidores tengan acceso a las garantías como las que tiene cualquier otro trabajador asalariado. En nuestro caso este tema quedó fuera de discusión debido al marco de la investigación y a que los repartidores entrevistados no tenían mayor información al respecto de estos movimientos de los propios repartidores. Es posible inferir con esto que existe una seria fragmentación

y cooptación política –tal como lo comentó uno de los repartidores que consultamos– de esta población al hablar de organización colectiva.

Como último y cierre, es imprescindible decir que los testimonios que hemos presentado anteriormente sólo son una pequeña parte del sinnúmero heterogéneo de opiniones y testimonios de los repartidores, mismos que pueden ser coincidentes entre los repartidores o divergentes entre ellos, y que atienden de acuerdo tanto a su edad, su experiencia laboral, sus dependientes económicos, su condición económica, su educación, su lugar de origen, su participación política, a sus costumbres, a su cultura, su experiencia; en general, a su subjetividad y su historia personal. Esta es la razón principal para hacer escuchar a los repartidores antes de cualquier cambio estructural que puede ser benéfico para algunos, y perjudicial para otros.

Algunos repartidores suelen apoyar más la idea de una organización de repartidores al igual que apoyan la regulación de las plataformas, otros concuerdan más con la idiosincrasia del autoempleo; algunos suelen querer garantías sociales, otros no las consideran necesarias; algunos tienen este trabajo como principal fuente de ingresos, otros lo ven como una ganancia extra, algunos entienden su ocupación como un trabajo como cualquier otro, otros como un simple pasatiempo que además les deja ganancias extra. Sea cual sea de estos casos, la perspectiva en la que la mayoría de ellos suelen coincidir expresa o inexpresamente es la necesidad de una agenda pública que atienda la precariedad en el trabajo, sea cual sea la condición en la que se realice; esto ya no sólo en cuanto a las plataformas digitales, sino en el mercado de trabajo y más aún, en el mundo del trabajo en general. Esto es un llamado de emergencia no sólo para las autoridades, grupos políticos o de interés para la realización de reformas, sino también para el actuar académico en la atención del cambio que está sucediendo en el mundo del trabajo y su impacto en la vida de sus actores. Es un llamado a los repartidores y a los demás actores sociales a la defensa de sus derechos laborales en conjunto, como sujetos; como sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

Alba, C.; Bensusán, G. & Vega, G. (2021). *El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajaodras por plataformas digitales.* México: El Colegio de México/Red de Estudios sobre Desigualdad de El Colegio de México/ Seminario sobre Trabajo y Desigualdad.

Alfonso, R. (2016). Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social. *XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa.* Valencia: CIREC España.

Almaraz, L. (14 de mayo de 2020). Alertan por secuestros y robos a repartidores de comida rápida. Obtenido de CC NEWS: https://news.culturacolectiva.com/mexico/alertan-por-secuestros-y-robos-a-repartidores-de-comida-rapida/

Appadurai, A. (1999). Soberanía sin territorialidad. Notas para una geografía posnacional. *Nueva Sociedad*(163), 109-124.

Arendt, H. (1993). *La condición humana.* España: Paidós.

Arriazu, R. (2015). La incidencia de la brecha digital y la exclusión social tecnológica: el impacto de las competencias digitales en los colectivos vulnerables. *Praxis Sociológica*, 225-240.

Arzaluz, S. (2005). La utilización del estudio de caso en el análisis local. *Región y Sociedad, XVII*(32), 108-144.

Ayuntamiento Municipal de Guadalajara (2009). Ciudad Metropolitana: 3er informe de Gobierno 2007-2009. México: Ayuntamiento Municipal de Guadalajara. Obtenido de https://transparencia.guadalajara.gob.mx/sites/default/files/07-3er-Informe-de-Gobierno-Ciudad-Metropolitana.pdf

Bárcena, A.; Prado, A.; Cimoli, M. & Pérez, R. (2016). *La nueva revolución digital. De la internet del consumo a la Internet de la producción.* Chile: CEPAL/ELAC.

Battistini, O. (2018). ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica, 33*(93). Recuperado el 4 de noviembre de 2018, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-0173-2018000100281

Bensusán, G. (2007). *La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿Problemas de diseño institucional o de implementación?* Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 129-159.

Bensusán, G. & Florez, N. (2020). *Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México.* Santiago: Documentos de Proyectos/CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Bernis, M. & Guinsburg, N. (2019). De la flexibilización a la plataformización: el desafío de repensar el trabajo en la economía GIG. *XIII Jornadas de Sociología.* Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Obtenido de https://www.aacademica.org/000-023/126

Borges, L.; Tamayo, A. & Alves-Filho, A. (2005). Significadi do trabalho entre profissionais da saúde. En L. Borges, *Os professionais de saúde e seu trabalho* (pp. 143-197). Brasil: Casa do Psicólogo.

Borja, C. (2018). La gran transformación: La economía de plataformas digitales y su proyecto en el ámbito laboral y de la seguridad social. *Temas laborales,* 37-66.

Botello, J. (2013). Desempleo juvenil en México, 2000-2010. *Análisis Económico,* 43-58.

Bourdieu, P. (1998). *Capital cultural, escuela y espacio social.* México: Siglo XXI.

Boyer, R. (2014). Los cuatro regímenes de desigualdad en la economía mundo contemmporánea. En R. Boyer, *Los mundos de la desigualdad. Un análisis a partir de la teoría de la regulación y una respuesta a Thomas Piketty* (pp. 133-184). Argentina: Editorial Octubre.

Braverman, H. (1974). *Trabajo y capital monopolista.* México: Editorial Nuestro Tiempo.

Bueno, C. (2018). Innovación abierta: de consumidores a productores de valor. *Desacatos, 56,* 50-69.

_____. (2020). Trabajadores mexicanos incorporados a la economía de plataforma. En H. Palermo, & M. Capogrosso, *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo* (pp. 299-331). CEIL-CONECIT/CIECS/CLACSO.

Bustos, B. (2009). Actividad productiva y empleo. En C. E. Barba Solano & E. D. Hernández Águila, *El desarrollo económico y social en la zona metropolitana de Guadalajara: oportunidades y restricciones para el futuro* (pp. 19-42). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

Cadena-Iñiguez, P.; Rendón-Mendel, R.; Aguilar-Ávila, J.; Salinas-Cruz, E.; De la Cruz-Morales, F. & Sangerman-Jarquín, D. (2017). Métodos cuantitativos,

métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas, 8*(7), 1603-1617.

Castells, M. (2000). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura.* Vol 1. La sociedad red. México: Siglo XXI Editores.

Castillo Fernández, D.; Arzate Salgado, J. & Arcos Sánchez, S. I. (2019). *Precariedad y desaliento laboral de los Jóvenes en México.* México: UAMEX/CLACSO/ Siglo XXI Editores.

Castillo, J. (2000). La sociología del trabajo hoy: la genealogía de un paradigma. En De la Garza, *Tratado latinoamericano de scoiología del trabajo* (pp. 39-65). México: Fondo de Cultura Económica.

Ceballos, E. (2019). Principios básicos de microeconometría y del uso de variables instrumentales para la inferencia causal. *Análisis Económico,* 34(86), 219-243.

CEFP, C. d. (2021). *Mercado laboral: Impacto de la contingencia Sanitaria por COVID-19 en el Segmento de jóvenes entre 15 y 29 años.* México: CEFP/Cámara de Diputados.

Chua, J. H.; Chrisman, J. J. & Sharma, P. (1999). Defining the family business by behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice, 23*(4), 19-40.

Cicourel, A. (1982). *El método y la medida en Sociología.* España: Editorial Nacional.

Contreras, C. (20 de noviembre de 2018). Así nació Uber Eats, la revolución global del servicio de comida a domicilio. Obtenido de Estrategia y Negocios (E&N): https://www.estrategiaynegocios.net/empresasymanagement/1235250-330/así-nació-uber-eats-la-revolución-global-del-servicio-de-comida-a

Contreras, C. (13 de noviembre de 2018). El Futuro de Uber es el transporte multimodal y global. Obtenido de Estrategia y Negocios (E&N): https://www.estrategiaynegocios.net/lasclavesdeldia/1233317-330/el-futuro-de-uber-es-el-transporte-multimodal-y-global

Coriat, B. (1992a). *El taller y el robot: Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era electrónica.* España: Siglo XXI Editores.

_____. (1992b). *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa.* México: Siglo XXI editores.

Cortés, E. (2019). La gestión comunicacional: entre la precarización profesional y el diseño alorítmico. *Revista Latinoamericana de Comunicación*, 127-148.

Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2011). *Diseño y conducción en la investigación de métodos mixtos.* EUA: Sage .

Curry, D. (30 de octubre de 2020). Estadísticas e ingresos de Uber Eats (2020). Obtenido de Business of apps: https://www.businessofapps.com/data/uber-eats-statistics/

De la Fuente, G. (2019). El trabajador joven en la economía de plataformas: ¿juventud, divino tesoro? *International Jopurnal of Information systems and software for Big Companies (IJISEBC)*, 6(1), 133-141.

De la Garza, E. (1993). *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México.* México: UAM/ UNAM.

_____. (1999). ¿Fin del trabajo o trabajo sin fin? En J. J. (ed), *El trabajo del futuro.* Madrid: Editorial Complutense.

_____. (2000a). Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social. *Región y Sociedad, 19*(12), 31-81.

_____. (2000b). La flexibilidad en el trabajo en América Latina. En E. De la Garza, *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 148-178). México: El Colegio de México/FLACSO/UAM/FCE.

_____. (2002). La flexibilidad del trabajo en México (una nueva síntesis). En B. García, *Población y socieda al inicio del siglo XXI.* México: El Colegio de México.

_____. (2005). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. En E. De la Garza, *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina* (pp. 9-17). Ciudad de México: Colección Grupos de Trbajo, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

_____. (2007). La evolución reciente de los significados del trabajo en los enfoques contemporáneos. *Revista de Trabajo*(4).

_____. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo.* España: Anthropos.

_____. (2011a). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomo I.* Ciudad de México: Casa Abierta a tiempo UAM Plaza y Valdés Editores.

_____. (2011b). Trabajo atípico, ¿identidad o Fragmentación?: alternativas de análisis. En E. Pacheco; E. De la Garza & L. Reygadas, *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 49-76). México: El Colegio de México.

_____. (2011c). Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial. *Nueva Sociedad*, 59-70.

_____. (2012). *Situación del trabajo en México: el trabajo en crisis.* México: Plaza y Valdés.

_____. (2016). *Los estudios laborales en América Latina. Orígenes desarrollo y perspectivas.* Ciudad de México: Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa.

De la Garza, E., & Hernández, J. (2000a). Fin del trabajo o trabajo sin fin. En E. De la Garza. México: El Colegio de México.

_____. (2020b). *Configuraciones productivas y circulatorias en los servicios y trabajo no clásico.* México: UAM.

De la Garza, E., & Hernández, M. (2020). Configuraciones Productivas y Circulatorias en los Servicios y Trabajo no Clásico. México: UAM.

de Oliveira, O. (2009). El trabajo juvenil en México a principios del siglo XXI. *Renglones*, 39-70.

De Oliveira, O. & García, B. (1997). Socioeconomic transformation and labor markets in urban Mexico. En R. Tardanico, & R. Menjívar, *Global restructuring, employment, and social inequality in urban Latin American, North South Center*. EUA: University of Miami.

de Rivera, J. (2019). *Sociología de las ionstituciones digitales: el estudio de la economía colaborativa.* España: Universidad Complutense de Madrid.

De Rivera, J. & Cassidy, P. (2017). La economía colaborativa en la era del capitalismo digital. *Revista de Estudios para el Desarrollo de la Comunicación*, 20-31.

Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología.*

Deutsch, K. (1983). Soziale und politische Aspekte der Informationsgesellschaft. En P. Sonntag, *Die Zukunft der Informationsgesellschaft* (pp. 68-88). Frankfort: Haag y Herchen.

Dinero en Imagen (3 de octubre de 2020). ¿Uber Eats o Rappi?, te decimos las diferencias de trabajar en cada una. Obtenido de Tu Dinero en Imagen: https://www.dineroenimagen.com/tu-dinero/uber-eats-o-rappi-te-decimos-las-diferencias-de-trabajar-en-cada-una/106550

Duran, J. (2005). *Determinantes del salario de reserva en el mercado laboral de Cali en el año 2004*. Colombia: CIDSE.

Elias, N. (1989). *Sobre el tiempo.* México: Fondo de Cultura Económica.

El Informador (31 de julio de 2015). Agresiones a choferes de Uber afectan a usuarios. Obtenido de *El Informador*: https://www.informador.mx/Jalisco/Agresiones-a-choferes-de-Uber-afectan-a-usuarios-20150731-0054.html

_____. (12 de marzo de 2019). Plataformas para entregar comida operan sin control y con riesgos. Obtenido de *El Informador:* https://www.informador.mx/jalisco/Plataformas-para-entregar-comida-operan-sin-control-y-con-riesgos-20190312-0039.html

El Semanal (6 de febrero de 2019). Uber Eats conducción Uber ingeniería. Obtenido de *El Semanal*: http://elsemanal.es/ubereats-conduccion-uber-ingenieria

Esquivel, G. (2015). *Desigualdad en México, concentración del poder económico y político*. México: Oxfam México.

Estellés-Arolas, E. & González-Ladrón.de-Guevara, F. (2012). Towards an integrated crwdsourcing definition. *Journal if Information Science XX*, 1-14.

Eurofound (2015). *New forms of employment*. Alemania: Publications Office of the European Union.

Fernández, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad Aten primaria complejo Hospitalario Juan Canalejo*, 76-78.

Ferrer, M. (2018). Presente y futuro de las plataformas digitales. *Estudios de Juventud*, 63-74.

Fuchs, C. (2012). Una contribución a la crítica de la economía política del capitalismo informacional transnacional. *Nómadas*(36), 26-41.

Gálvez, E. (9 de enero de 2022). Salario mínimo 2022 en México: ¿cuánto subió y qué efectos tendrá? Obtenido de Factorial Mx: https://factorial.mx/blog/salario-minimo-2022/

García, B. (2006). La situación laboral actual: marcos conceptuales y ejes analísitcos pertinentes. *V Congreso Nacional de la Asociación Méxicana de Estudios del Trabajo, Trabajo y Reestructuración: Los retos del Nuevo Siglo*. México.

GCF Global (2020). Generating Opportunities For a Better Life. Obtenido de ¿Qué son las aplicaciones?

Giraldo, V. (22 de julio de 2020). Plataformas digitales: ¿qué son y qué tipos existen? Obtenido de Rockcontent: https://rockcontent.com/es/blog/plataformas-digitales/

Gobierno de Jalisco: Poder ejecutivo (2008). El Estado de Jalisco. *Periódico oficial*. México: Gobierno de Jalisco. Obtenido de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/10-04-08-iii-vol2012.pdf#:~:text=Guadalajara%20y%20Zapopan%20superan%20el%20millón%20de,que%20juntos%20concentraron%20una%20población%20de%204

Goldman, B. (2014). El *crowdsourcing* como forma de apropiación de valor en el capitalismo informacional. *Hipertextos, 1*(2), 131-165.

González, F. (2007). *Investigación cualitativa: Los procesos de construcción de la información*. México: McGrawl Hill.

González, J. R. (2018). Precariedad laboral entre jóvenes profesionistas en México. En C. Bayón; S. Ochoa & J. G. Rivera, *Desigualdades, pobreza, economía informal, precariedad laboral y desarrollo económico. Vol. III de las Ciencias Sociales y la Agenda Nacional. Reflexiones y propuestas desde las Ciencias Sociales.* (pp. 627-642). México: COMECSO.

Gordo, Á.; de Rivera, J. & Cassidy, P. (2017). Capítulo X. La economía colaborativa y sus impactos sociales en la era del capitalismo digital. En R. Cotarelo & J. Gil, *Ciberpolítica: gobierno abierto, redes, deliberación, democracia* (pp. 189-208). España: Universidad Complutense de Madrid.

Guadarrama, R.; Hualde, A. & López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología, 74*(2), 213-243.

_____. (2015). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología,* 74(2), 213-243.

Gundermann, H. (2013). El método de los estudios de caso. En M. Tarrés, *Observar, escuchar y comprender. sobre la tradicioón cualitativa en la investigación social* (pp. 251-289). México: El Colegio de México/FLACSO.

Helms, B. (2016). La economía colaborativa y su capacidad para transformar el desarrollo en América Latina. *Economía colaborativa en América Latina*, 3.

Hernández, E. D., López, M. G. y Morales, J. J. (2017). *Nuevas miradas a la precariedad laboral y outsourcing en el Occidente de México.* México: Universidad de Guadalajara.

Hernández, E. y Morales, J. J. (2014). *Las industrias tradicionales de Jalisco: la ruptura de su liderazgo histórico a 25 años de la apertura comercial.* Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

_____. (2017). ¿Oportunidades de empleo o nuevas formas de trabajo precario? Los call centers de la Zona Metropolitana de Guadalajara. *Espiral Estudios sobre Estado y Sociedad,* 24(69), 155-191.

_____. (2018). Empresarios jalisciense en alianza con la izquierda ¿cambio de orientación ideológica o pragmatismo político. En M. G. Moreno & M. G. López, *Empresarios Balance y prospectivas sociopolíticas de México para el sexenio 2018-2024* (pp. 255-272). México: Universidad de Guadalajara.

Hernández, Y. & Galindo, R. (2016). Modelo de gestión del servicio de transporte UBER. ¿Quén pierde y quién gana? *Espacios Públicos*(47), 157-175.

Hidalgo, K. & Valencia, B. (2019). *Entre la precarización y el alivio cotidiano. Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito.* Ecuador: Friedrich Ebert Stiftung/Instituto Lationoamericano de Estudios Sociales.

Hualde, A. (2017). *Más trabajo que empleo. Trayectorias laborales y precariedad en los call centers de México.* México: El Colegio de la Frontera Norte.

Hualde, A., Guadarrama, R. y López, S. (2016). Precariedad laboral y trayectorias flexibles en México. Un estudio comparativo de tres ocupaciones. *Papers, 101*(2), 195-221.

Hualde, A.; Jurado, M. & Tolentino, H. (2014). El significado del trabajo y su relación con la precariedad en los call centers. En A. Hualde; R. Guadarrama & S. López, *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados* (pp. 331-356). México: El Colegio de la Frontera Norte/UAM Cuajimalpa.

Hualde, A. & Serrano, A. (2005). La calidad del empleo de asalariados con educación superior en Tijuana y Monterrey. Un análisis cuantitativo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa, A.C, 10*(25), 345-3790.

Ibarra, M. & González, L. (2010). La flexibilidad laboral como estyrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y Administración*(231), 33-52.

IIEG (2010). *Diagnóstico de Empleo Jalisco: Situación Laboral en Jalisco.* Obtenido de Instituto Información Estadístca y Geográfica de Jalisco: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjrvK79t9SSAxWcLkQIHZeGKvYQFnoECB0QAQ&url=https%3A%2F%2Fiieg.gob.mx%2Fcontenido%2FPoblacionVivienda%2Flibros%2FLibroDiezproblemas%2FCapitulo8.pdf&usg=AOvVaw0MUV9IAFWb9

_____. (2020). *Situación laboral en Jalisco.* Guadalajara, Jalisco. México.

_____. (2021). *Encuesta a repartidores de entrega a domicilio.* México: Dirección de Información Estadística Económica y Financiera.

_____. (18 de febrero de 2022). Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco. Obtenido de MApa de siniestralidad: hechos viales en sitio resultantes en lesión y/o fallecimiento: https://iieg.gob.mx/siniestralimap/index.html?fbclid=IwAR3WUAV_5ixf_-Lly7f9GdwYaicIYc1FM3XymFrH3e-g5wmnpFN5XjXvetyc

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2005). II conteo de población y vivienda, 2005. Derechohabiencia por zonas metropolitanas. México: INEGI. Obtenido de http://www.inegi.org.mx/lib/olap/general_ver4/MDXQueryDatos.asp

_____. (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.* México.

_____. (2020a). *Encuesta Nacional de ocupación y Empleo.* México.

_____. (2020b). *Nota técnica. Resultados de la Encuesta Nacional de ocupación y Empleo. cifras durante el cuarto trimestre de 2020.* México: INEGI.

_____. (2021). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Sistema de consultas.* Recuperado el 5 de agosto de 2021, de Instituto Nacional de Estadística y Geografía: https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/#D18

_____. (15 de marzo de 2022). INEGI. Obtenido de Glosario: https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15

Jaramillo-Molina, M. E. (2020). Precariedad y riesgo: diagnóstico sobre las condiciones laborales de los repartidores de apps en México. En M. et al., *Precarización laboral en Plataformas digitales: Una lectura desde América Latina* (pp. 135-148). Ecuador: Observatorio de Plataformas.

Leite, M. (2009). El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de cocneptos y realidades. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*(21), 7-33.

Lindón, A. (2003). La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida. *Gaceta Laboral, 9*(3), 333-352.

López, G. (2019). El trabajador joven en la economía de plataformas: ¿juventud,divino tesoro? *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies* (IJISEBC), *6*(1), 133-141.

Lyotard, J.-F. (1984). *The postmodern condition.* Londres: University Press.

Machlup, F. (1962). *The production and distribution of knowledge in the United States.* EE.UU: Princeton University.

Marx, K. (1975). *Manuscritos Económicos y Filosóficos de 1844.* Cuba: Editorial Pueblo y Educación.

Maza, O. (2008). Alternativas analíticas de las teorías de mercados de trabajo, para el estudio de las formas precarias de ocupación. En R. López, R. Raya & J. Ruiz, *Educación, ejercicio profesional y mercados de trabajo* (pp. 222-243). México: UNAM-UDG-UAA-IMC.

_____. (2009). La diversidad de lo precario. *XVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Lationamericana de Sociología.*

Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo, 3*(4), 17-32.

Médor, D. (2016). ¿Qué significa trabajar? Una aproximación a la visión de los freelance sobre la actividad laboral. *Espiral, 23*(67), 203-237.

Meza, L. (2017). *Digitalización y mercados de trabajo.* México: INEGI/Universidad Iberoamericana.

Mora, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencis Sociales, II*(108), 27-39.

Morales, C. (17 de julio de 2018). *Uber celebra 5 años en México con los conductores al centro.* Obtenido de *Forbes*: https://www.forbes.com.mx/uber-celebra-5-anos-en-mexico-con-los-conductores-al-centro/

Morales, K.; Negri, S., Grohmann, R.; Dinegro, A.; Salazar, C.; Kruskaya, H.; ... Cortina, R. (2020). *Precarización laboral en Plataformas digitales: Una lectura desde América Latina.* Ecuador: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador (FES-ILDIS).

Navarrete, E. (2001). *Juventud y trabajo: un reto para principios del siglo.* México: El Colegio Mexiquense.

Morales, J. & Hernández, E. (2017). ¿Oportunidades de empleo o nuevas formas de trabajo precario? Los call centers de la Zona Metropolitana de Guadalajara. *Espiral*, 155-191.

Morales Márquez, J. J. & López Pedroza, M. G. (2019). *Estudios sobre precariedad y trabajo en la región centro-occidente de México.* México: Universidad de Guadalajara.

Morales, K. & Medina, P. (Marzo de 2020). Precarización de plataformas: el caso de los repartidores a domicilio en España. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, 19*(1), 97-108. doi:10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1680

Morse, J., Barret, M., Maya, M., Olson, K. & Spires, J. (2002). Estrategias de verificación para establecer confiabilidad y validez en la investigación cualitativa. *International Journal of Qualitative Methods,* 13-22.

Mroz, T. (1987). The sensivity of a empirical model of married women's hours of work to economic and statical assumptions. *Econometrica, 4*(55), 765-799.

Neffa, J. (2001). *Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo.* CLACSO (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales).

_____. (2015). Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). *CONICET Digital*, 6-17.

Neffa, J. (2010). La transición desde lo "verdaderos empleos" al trabajo precario. En E. De la Garza & C. Neffa, *Trabajo, identidad y acción colectiva* (pp. 43-80). México: Plaza y Valdés.

O'Connor, D. (2002). Apertura económica y demanda de trabajo calificado en los países en desarrollo: teoría y hechos. *Revista de Comercio Exterior, 52*(4).

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (agosto de 2010). Tendencias mundiales del Empleo Juvenil. Edición especial sobre las repercusiones de la crisis económica mundial en los jóvenes. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: www.ilo.org/wcmsp5

_____. (2015). *Panorama Laboral 2015. América Latina y el Caribe.* Perú: Organización Internacional del Trabajo.

_____. (2017). *Informe Inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; Organización Internacional del Trabajo (OIT).

_____. (2018). La calidad del trabajo en la economía de plataformas. *Nota informativa. Segunda reuniónde la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.*

_____. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.* Ginebra: Oficina Internacioal del Trabajo.

_____. (2020). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2020.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

_____. (4 de junio de 2021). *La relación de trabajo.* Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm#:~:text=La%20relación%20de%20trabajo%20es,a%20cambio%20de%20una%20remuneración.&text=La%20relación%20es%20objetivamente%20ambigua,de%20una%20relación%20de%20trabajo.

Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol, 35*(1), 227-232.

Pacheco, E. (1995). Heterogeneidad laboral en la Ciudad de México a fines de los ochenta. Tesis doctoral en Ciencias Sociales. México: El Colegio de México.

Pacheco, E., De la Garza, E. y Reygadas, L. (2011). *Trabajos atípicos y precarización del empleo.* México: El Colegio de México.

Parra, M. (9 de octubre de 2020). "Si le cobras al cliente lo justo, ¿Por qué no me pagas lo justo?": protesta de repartidores de plataformas digitales de entrega de alimentos. Obtenido de Zona Docs: https://www.zonadocs.mx/2020/10/09/si-le-cobras-al-cliente-lo-justo-por-que-no-me-pagas-lo-justo-protesta-de-repartidores-de-plataformas-digitales-de-entrega-de-alimentos/

Patrick, F. (2002). Critical Theory, Information Society and Surveillance Technologies. *Communication and Society, 5*(3), 357-378.

Pérez, G. (2002). Flexibilidad laboral y modernización de las condiciones generales de trabajo en México de 1996 a 2000: análisis de una revisión de contratos colectivos de trabajo efectuada por la Secretaría del trabajo y previsión social. *Contaduría y Administración*(204), 33-53.

Quílez, J. (2018). Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectado Digitalmente. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 305-324.

Reporte Indigo (14 de mayo de 2020). Uber Eats niega que sus repartidores estén siendo secuestrados para luego robar clientes. Obtenido de Reporte Indigo: https://www.reporteindigo.com/reporte/uber-eats-niega-que-sus-repartidores-esten-siendo-secuestrados-para-luego-robar-a-clientes/

Rifkin, J. (1995). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era.* Estados unidos: Paidós.

Ríos, V. (2 de diciembre de 2016). Uber Eats llega a Guadalajara y Monterrey. Obtenido de Hipertextual: https://hipertextual.com/2016/12/ubereats-guadalajara-monterrey

Rivera, J. (2018). Precariedad laboral entre jóvenes profesionistas en México. En C. Bayón, S. Ochoa y J. Rivera, *Desigualdades, pobreza, economía informal, precariedad laboral y desarrollo económico.* (pp. 627-642). México: COMECSO.

Robles, B. (2011). La entrevista a profundidad: una técnica útil dentro del plano antropofísico. *Cuicuilco*, 39-49.

Rodger, G. & Rodger, J. (1989). *Trabajos precarios en la regulación del mercado laboral; el ccrecimiento de los empleos atípicos en es oeste de Europa.* Belgica: Internal Institute for Labour Studies Free University of Brussels.

Rodríguez, G. (2009). Diagnóstico sobre la realidad social, económica y cultural de los entornos locales para el diseño de intervenciones en materia de prevención y erradicación de la violencia en la Región Centro: El caso de

la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco. México: Comisión Nacional Para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Obtenido de http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/pdf/GUADALAJARA.pdf

Rojas, D. (28 de marzo de 2022). Al año 3 mil accidentes en moto en Jalisco. Obtenido de W Radio: https://wradio.com.mx/emisora/2022/03/28/guadalajara/1648501461_284677.html

Saavedra, V. (27 de octubre de 2019). *El Occidental.* Obtenido de Ventas de comida ccrecieron gracias a repartidores de aplicaciones: Canirac: https://www.eloccidental.com.mx/local/ventas-de-comida-crecieron-gracias-a-repartidores-de-aplicaciones-canirac-aplicaciones-uber-eats-rappi-sin-delantal-didi-food-guadalajara-zapopan-4373317.html

Salinas, A. (2014). Vidas precarias y ciclo vital. Obtenido de https://zenodo.org/record/12881#.W19EONVKjIU

Sánchez-Castañeda. (2014). Los jóvenes frente al empleo y desempleo: la necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 133-162.

Sassen, S. (2001). Elementos teóricos y metodológicos para el estudio de la ciudad global. En F. Carrión, *La ciudad construida. Urbanismo en América Latina* (pp. 177-198). Perú: FLACSO, sede Ecuador.

Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial.* Suiza: Debate.

Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas.* Buenos Aires: Caja Negra Editorial.

Srnicek, N. & Williams, A. (2015). *Inventar el futuro. Postcapitalismo y un mundo sin trabajo.* Barcelona: Verso Books.

Stake, R. (1994). Case Studies. En N. Denzwhytein, & Y. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research* (pp. 236-245). EUA: Sage publications.

Statista (12 de 4 de 2020). Evolución anual de la proporción de la población desocupada sobre el total de la mano de obra en México desde 2010 hasta 2020. Obtenido de Statista: https://es.statista.com/estadisticas/608350/tasa-de-desempleo-en-mexico/

Strauss, L. & Corbin, J. (1990). *Bases de la investigación cualitativa.* EUA: Sage.

Tarrés, M. (2001). Lo cualitativo como tradición. En M. Tarrés, *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social* (pp. 35-60). México: El Colegio de México.

Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. España: Paidós.

Thorne, S. (2000). Análisis de datos en la investigación cualitativa. *EBN, 3*(20).

Toharia, L. (1983). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones.* España: Alianza Universidad/Aalianza Editorial.

Torrent-Sellens, J. (2019). ¿Economía colaborativa o economía de plataforma? Más allá de un debate inacabable. *Hardvard Deusto,* 59-69.

Touraine, A. (1971). *La sociedad Post-industrial.* España: Ariel.

_____. (1988). *The return of the actor.* Londres: University Press.

Uber (4 de julio de 2014). ¡Uber ha llegado oficialmente a Guadalajara! Obtenido de Uber News: https://www.uber.com/es-MX/blog/guadalajara/uber-ha-llegado-oficialmente-a-guadalajara/

_____. (En constante actualización) de 2020). Usa Uber en ciudades de todo el mundo. Obtenido de Uber: https://www.uber.com/global/es/cities/

Uber Restaurants. (en constante actualización de 2020). Hablemos de precios. Obtenido de Uber: https://restaurants.ubereats.com/us/es/pricing/

Vasilachis, I. (2006). La investigación cualitativa. En I. Vasilachis, A. Ameieras, L. Chernobilisky, V. Giménez, F. Mallimaci, N. Mendizábal, . . . A. Soneira, *Estrategias de Investigación Cualitativa* (pp. 23-60). España: Gedisa.

Vela Peón, A. A. (2017). El régimen de subcontratación(outsourcing): ¿Un nuevo contrato de prestación de servicios con mano de obra calificada? *Puntos finos-Thompson Reuters,* 115-131. Recuperado el 24 de Noviembre de 2017, de https://www.ccpm.org.mx/avisos/OUTSOURCING%20PDF.pdf

Williamson, J. (1998). Revisión del consenso de Washington. En L. Emmerij & J. Núñez del Arco, *El desarrollo económico y social en los umbrales del siglo XXI* (pp. 51-66). EUA: Sage.

Yin, R. (1994). *Case Study research: Design and Methods.* EUA: Sage Publications, Thousand Oaks.

Yin, R. (2009). *Case Study Research.* Sage publications.

Yzunza Cortés, C.; Izar, J. M.; Bocarando Chacón, J.; Aguilar Pereyra, F. & Larios Osorio, M. (2017). El entorno de la Industria 4.0: implicaciones y perspectivas futuras. *Conciencia Tecnológica, 57.*

FALTAN:

p. 33: Guadarrama y López, 2014
p. 38: OIT, 2006
p. 42: Fitz, 1962
pp. 73 y 74: De Oliviera, 2006
p. 74: ENOE, 2021
p. 87: ENOE, 2020
p. 111-113: AIMX/CIDE, 2021
p. 129: Sassen, 2001
p. 195: De las Heras y Lanzadera, 2019

De la flexibilidad prometida a la precariedad de los algoritmos.
Nuevas condiciones de trabajo entre los repartidores de plataforma en Guadalajara
Número 20

se terminó de imprimir en diciembre de 2025
en Trauco Editorial
Prolongación Colón 155-115. Tossá
Tlaquepaque, Jalisco, México.
El tiraje consta de 100 ejemplares.

Corrección y diagramación: Trauco Editorial