

Acción colectiva e informalidad en trabajadores de Apps en Zacatecas. Problemática y desafíos

MAYRA SELENE LAMAS FLORES¹

ARMIDA CONCEPCIÓN GARCÍA²

RESUMEN

La regulación del trabajo en plataformas digitales es una de las asignaturas pendientes en estados-nación del sur global, donde factores de diferente índole juegan en contra para lograr mejorar las condiciones de quienes laboran dentro. El caso de México se distingue por ser una de las regiones socioeconómicas donde plataformas digitales de trabajo como Uber, tiene uno de sus mayores mercados a nivel mundial. Sin embargo, las iniciativas de regulación que se han presentado ante el Congreso de la Unión se han visto afectadas por la falta de interés de los conductores y en consecuencia de la ausencia de organización y movilización para impulsarlas. De acuerdo con un estudio de caso realizado entre personas conductoras de Uber y Didi en el estado de Zacatecas, se demuestra que esta situación obedece a que el vínculo laboral diseñado por la plataforma desincentiva conductas que favorezcan la organización, así como a la multiplicidad de intereses personales que inhiben la acción colectiva necesaria para impulsar cualquier marco regulatorio. Mientras tanto, el segmento población que trabaja en estas empresas hace frente a la informalidad con jornadas laborales extenuantes y autoimpuestas, a fin de solventar las necesidades que no les cubren los derechos laborales que les son negados por el Estado y el capital.

Palabras clave: plataformas, organización, acción colectiva, regulación, informalidad.

Clasificación JEL: E24, E26, J52, J64, J81, J83.

Fecha de recepción: 14 de julio de 2024. Fecha de aceptación: 12 de agosto de 2024.

DOI: <https://doi.org/10.32870/eera.vi54.1203>

1 Universidad Autónoma de Zacatecas, Zacatecas, México. Correo electrónico: selenelamas@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7061-6175>

2 Universidad Autónoma de Zacatecas, Zacatecas, México. Correo electrónico: armisgarcia@uaz.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3531-7513>

COLLECTIVE ACTION AND INFORMALITY IN APPS WORKERS IN ZACATECAS. ISSUES AND CHALLENGES

Abstract

The regulation of work in digital platforms is one of the pending issues in nation-states of the global south where different factors play against such objective. Mexico is one of these countries and stands out for being one of the regions where digital work platforms such as Uber has one of its largest markets worldwide. However, the regulatory initiatives that have been presented before the Congress of the Union have been affected by the lack of interest of drivers and consequently the absence of organization and mobilization to promote them. According to a case study conducted among Uber and Didi drivers in the state of Zacatecas, it is shown that this situation is because the labor relationship designed by the platform discourages behaviors that favor organization, as well as the multiplicity of interests that inhibit the collective action necessary to promote any regulatory framework. Meanwhile, the segment of the population that works in these companies faces informality with strenuous and self-imposed working hours, in order to meet the needs that are not covered by the labor rights that are denied to them by the State and capital.

Keywords: platforms, organization, collective action, regulation, informality.

JEL classification: E24, E26, J52, J64, J81, J83.

1. Introducción

El trabajo en plataformas digitales es una de las consecuencias del avance tecnológico de la Revolución 4.0 que se produjo en las últimas décadas del siglo xx, y que ha trastocado los diferentes ámbitos de la vida de las sociedades modernas; entre ellos, el trabajo, eje articulador de la convivencia humana desde tiempos remotos. De acuerdo con Srnicek (2018), las plataformas son “infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen” (p. 45), que tienen como columna vertebral el uso capitalista de los datos y que han permitido mudar al mundo online actividades laborales que antes se realizaban de forma física con nuevas ventajas como tener presencia en cualquier lugar donde exista conexión a Internet, sin necesidad de una mayor inversión. Entre otras cosas, esto ha hecho posible que dichas empresas operen en cualquier parte del mundo escapando a la regulación estatal en términos laborales y fiscales, principalmente en países del sur global.

Una característica primordial del tipo de empleo que genera esta nueva industria es la precarización a la que se ven expuestos quienes se desempeñan en ella, ya que en la mayoría de los países donde funcionan han hecho uso de la figura del trabajador independiente, con horarios flexibles y, tácitamente, no subordinado, para evadir cualquier obligación laboral. Esto ha propiciado que recursos tradicionales para la defensa del trabajo como los contratos laborales y los sindicatos, no sean aplicables

a la relación capital-trabajo que han impuesto estas compañías, en su gran mayoría, transnacionales. En este contexto, las iniciativas, con fines de regulación laboral, que se han presentado ante el Poder Legislativo del país no han avanzado debido a la falta de impulso por parte de los trabajadores organizados frente a la férrea resistencia de los propietarios de plataformas digitales como Uber y Didi a reconocer cualquier derecho laboral hacia personas conductoras y repartidoras.

En el presente artículo se da cuenta de la forma en la que las personas trabajadoras enfrentan la ausencia de derechos laborales básicos y la dificultad que existe para organizarse y pugnar por la defensa de estos a raíz de factores como el modelo de trabajo que la tecnología ha permitido imponer, las conquistas culturales del capitalismo neoliberal como el individualismo exacerbado y al lobby que las aplicaciones inducen mediante la división de las escasas agrupaciones de personas trabajadoras de plataformas digitales que se han logrado constituir.

En México, los derechos laborales están tutelados por la Ley Federal del Trabajo (LFT), de manera que cualquier cambio en esta materia no se puede impulsar desde los estados, sino que se tiene que hacer ante las cámaras del Congreso de la Unión situadas en la capital del país. Esto ha resultado benéfico a los intereses de las plataformas dado que las personas trabajadoras de las entidades federativas no pueden promover cambios en sus lugares de origen, ya que, por fuerza, deben hacerlo desde el centro del país para tener mayor posibilidad de convertirse en una minoría activa capaz de originar cambios.

Para el análisis puntual del tema se retomarán los componentes teóricos de la acción colectiva de Charles Tilly (1978), a fin de demostrar la dificultad que han tenido las personas trabajadoras de plataformas para organizarse y movilizarse y se identificará la forma en que afrontan la falta de derechos laborales: días descanso, salario, vacaciones, aguinaldo y jornada laboral estipulados en la LFT. Para ello se realizaron una serie de entrevistas y encuestas tanto con personas trabajadoras de plataforma en el estado de Zacatecas, como con informantes clave de dos de las principales organizaciones de trabajadores de plataformas a nivel nacional.

1.1 Capitalismo de plataformas y regulación en México

El capitalismo de plataformas es un tipo de economía donde estas “surgen” como un nuevo modelo de negocio alentado por la necesidad de manejar y procesar datos (Srnicsek, 2018), con fines como generar una mayor producción en el menor tiempo y a bajo costo. Su nacimiento, crecimiento y consolidación ha sido posible gracias al avance tecnológico que propició la digitalización de la maquinaria y la informatización de los procesos productivos (Berardi, 2003) con impactos de gran calado en la relación capital-trabajo característica y estructurada del capitalismo industrial.

Algunas de las plataformas emblemáticas de este tipo de producción, son las plataformas de movilidad. Entre ellas se encuentra Uber, la transnacional norteamericana surgida a finales de la primera década del siglo XXI que ha reformado la industria

del transporte público y dado nombre al tipo de trabajo característico del capitalismo de plataformas.

La *uberización* ha instaurado un modelo que, al mismo tiempo que es nuevo y que se basa en una hasta hace poco inédita gestión algorítmica del trabajo, se monta sobre patrones capitalistas previos como: tendencia a la informalización y la precarización del trabajo, arrasamiento de los derechos laborales, explotación del trabajo transnacional por parte de corporaciones con sede en países centrales, elusión fiscal de las grandes empresas, usufructo privado de las infraestructuras y los recursos públicos y diseño de formatos empresariales que funcionan mediante el aislamiento de los trabajadores (Radetich, 2022, p. 271).

En buena medida, este estado de cosas obedece a que las plataformas digitales se ostentan como empresas de producción de tecnología y ocultan la verdadera naturaleza de las relaciones laborales que han establecido en el orbe y que les permite operar en la informalidad al incumplir sus obligaciones fiscales y laborales. En el caso de Uber, aunque funciona en más de 10 mil ciudades del planeta, solo se ha logrado que sus operaciones se regulen en Londres, Inglaterra; Francia y Países Bajos. En esta ciudad y estos dos países, la empresa está obligada a pagar salario mínimo, vacaciones y descansos a las personas conductoras (Browne, 2022; Bermejo, 2023; Quell, 2021).

En el caso de México, de 2019 a 2022 se presentaron siete iniciativas de ley ante el Congreso de la Unión tendientes a regular las relaciones laborales en las plataformas digitales de trabajo, sin embargo, a la fecha ninguna ha prosperado debido a factores como la falta de disposición de las empresas y de organización por parte de los interesados de acuerdo con Patricia Mercado, exsecretaria de la Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado de la República (Lamas, 2023). Por tal motivo, las plataformas digitales en el país permanecen en la opacidad y crecen al amparo de las ganancias que les permite obtener la falta de regulación.

2. Uber y Didi en Zacatecas, operación sin control

Las plataformas de viaje Uber y Didi iniciaron operaciones en Zacatecas en 2016 y 2020, respectivamente. La primera, a la fecha, funciona en las ciudades de Guadalupe, Zacatecas y Fresnillo —las más pobladas del estado—, mientras que Didi solo lo hace en Zacatecas y Guadalupe.

La operación de estas plataformas de trabajo en la entidad no ha tenido mayor complicación para sus propietarios y para quienes han decidido laborar dentro, en cuanto regulación se refiere, ya que Zacatecas es de los pocos estados de la República mexicana donde no se generó una marcada discordia entre conductores y taxistas. La respuesta de estos últimos a la presencia de la plataforma fue tardía y tersa en comparación a las reacciones registradas en estados como San Luis Potosí, Sinaloa, Baja California, Aguascalientes y Quintana Roo donde la resistencia de los sindicatos de taxistas llevó hasta andanadas violentas (Cárdenas, 2018; Cabrera, 2017; García, 2016; Méndez, 2016; Stettin, 2019; Azueta, 2023).

Cuando Uber arribó a Zacatecas, lo hizo mediante la gestión de integrantes del sector tecnológico local, específicamente, del director del Cluster de Tecnologías de la Información, Raymundo Ceja González, quien anunció a través de su cuenta X (entonces Twitter), la llegada de la empresa e invitó a introducir un código promocional para adquirir un viaje gratis a partir del 5 de septiembre de 2016, fecha en que la aplicación inició operaciones en la entidad (Ceja, 2016). Mientras tanto, la primera inconformidad pública por parte de los taxistas locales se produjo siete meses después —en marzo de 2017—, cuando un grupo de alrededor de 150 choferes entregó a las autoridades del sector un documento en el que se les solicitaba impedir legalmente la operación de la plataforma en la entidad y se denunciaba que funcionarios de la administración en turno habían aprovechado la llegada de la compañía para crear flotillas de automóviles que arrendaban a personas conductoras (Aguilar, 2017). Tres meses después, un grupo de 500 taxistas se apersonó en la sede del Poder Legislativo del Estado de Zacatecas para entregar otro escrito en el que se pedía, que, si se reformaba la ley de Transporte Público en la entidad, no se autorizara la operación de Uber. Posteriormente, las protestas de los taxistas del estado se espaciaron y de 2018 a 2020, el gremio solo se manifestó contra la plataforma en tres ocasiones (Godoy, 2017; Montoya, 2018; Díaz, 2019).

Por otro lado, los gobiernos locales no han realizado esfuerzos por regular el funcionamiento de las plataformas digitales en Zacatecas, como sí se ha hecho en la Ciudad de México, Aguascalientes y Puebla; (Cerbón, 2018; Galaviz, 2023; Meléndez, 2024) —aunque solo con fines recaudatorios y de logística— donde se aprobaron iniciativas para gravarles con algún tipo de impuesto local, condicionarlas a un registro especial, impedir el funcionamiento de Uber moto o frenar el pago en efectivo. El principal motivo para tal escenario es la propia dinámica económica del estado centrada en el sector terciario y caracterizada por la informalidad, la subocupación y la pobreza laboral.

2.1 Intento de reglamentación

En Zacatecas la única iniciativa que se ha presentado con fines de establecer algún tipo de regulación la presentó ante el Congreso local la exdiputada del Partido del Trabajo, Geovanna Bañuelos. El proyecto pretendía actualizar la Ley de Transporte, Tránsito y Vialidad del estado a fin de que las plataformas digitales de viajes por geolocalización se sometieran a disposiciones como el pago exclusivo mediante tarjeta de crédito, la inscripción de la empresa en el Registro Estatal de Vehículos y Concesiones y la generación de un fondo económico para fines diversos. El proyecto de ley no prosperó, ni tampoco fue impulsado por los taxistas, que, como en otros estados, promovieron leyes que obligaron a las plataformas a un registro y pago mínimo de permisos a fin de contrarrestar la competencia desleal a la que se vieron sometidos por las trasnacionales (Vera, 2017). En el estado, los únicos cumplimientos que deben realizar las personas trabajadoras de plataformas son el pago del Impuesto Sobre la Renta (ISR) e Impuesto al Valor Agregado (IVA) aprobados a nivel federal en 2019 y

que recaen exclusivamente sobre las ganancias de las personas conductoras, no en las de las empresas (Senado de la República, 2020).

2.2 Economía débil y trabajo precario

Zacatecas se distingue por ser un estado con una economía históricamente deprimida. A diferencia de la mayoría de las entidades del centro-norte del país, el estado no ha logrado el nivel de industrialización y crecimiento económico que registran territorios vecinos como Aguascalientes, Nuevo León, Coahuila o Jalisco. Por el contrario, la economía local está sostenida por actividades, poco reguladas y protegidas del sector terciario en las que se genera el grueso del empleo y la mayor aportación al Producto Interno Bruto (PIB) estatal que, en los últimos tres lustros, no ha pasado del 1% anual (INEGI, 2024b). En este contexto, las tasas de subocupación e informalidad de Zacatecas han estado por encima de la media nacional en los últimos años lo que implica que el estado oferte empleos no decentes, de acuerdo con los estándares de la Organización Internacional del Trabajo, y que los índices de pobreza laboral también sean de los más altos en el país.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), las tasas de informalidad laboral en el estado han estado por encima de la media nacional en los últimos cinco años, lo que significa que más de la mitad de los ocupados se encuentra en condiciones de vulnerabilidad debido a la desprotección de la que son objeto por parte del sector patronal. Asimismo, la subocupación en Zacatecas, en el último quinquenio, también se ha situado por encima de la media nacional, de manera que la gente sí se encuentra ocupada, pero con menos horas de las contempladas en una jornada laboral completa.

Por otra parte, la ocupación en el sector informal, aunque ha estado por debajo de la media nacional, muestra una tendencia al alza en la entidad a partir de la pandemia de COVID-19, lo que implica que en los últimos cuatro años se ha incrementado la población que utiliza su patrimonio para generar ingresos; de modo que en este segmento pudieran ubicarse las personas trabajadoras de plataformas, ya que el INEGI aún no desagrega datos específicos para este tipo de actividades. En lo concerniente a la presión general, las cifras arrojan que Zacatecas tiene una tasa más alta que la media nacional de personas desocupadas y ocupadas que de cualquier forma buscan trabajo.

En este contexto, es preciso hacer notar que, en la mayoría de los indicadores referidos, el estado se encuentra por encima de la media nacional, sin embargo, resalta que en desocupación está por debajo de la media, lo que significa que Zacatecas no tiene una alta tasa de población económicamente activa desocupada, pero sí la tiene en trabajos de baja calidad, no reconocidos legalmente y con jornadas incompletas que no les generan ingresos para satisfacer sus necesidades básicas de consumo.

Tabla 1
 Tasas de desocupación e informalidad en Zacatecas

Año	Desocupación	Informalidad laboral	Subocupación	Ocupación en el sector informal	Presión General
2024					
Media Nacional	2.5%	54.3%	6.8%	27.8%	5.5%
Zacatecas	2.7%	59.9%	9.2%	24.5%	6.3%
2023					
Media Nacional	2.7%	55.1%	7.3%	28.2%	5.8%
Zacatecas	3.4%	60.3%	11.7%	26%	8.1%
2022					
Media Nacional	3.5%	55.2%	9.0%	28.3%	6.9%
Zacatecas	2.8%	60%	13.0%	24.2%	6.9%
2021					
Media Nacional	4.4%	55.1%	13.8%	28.0%	8.1%
Zacatecas	3.9%	60.6%	18.7%	25.5%	9.7%
2020					
Media Nacional	3.4%	56.1%	8.5%	27.6%	7.0%
Zacatecas	3.3%	61.0%	13.7%	22.0%	7.2%

Nota: Elaboración propia con datos de INEGI, 2024a; INEGI, 2023; INEGI, 2022; INEGI, 2021; INEGI, 2020.

En materia de pobreza laboral, entendida como el índice que indica el porcentaje de personas que no pueden cubrir el costo de la canasta alimentaria con su ingreso laboral, Zacatecas ha empeorado en los últimos dos años. Según datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), al primer trimestre de 2023, Zacatecas se ubicó en el quinto lugar con mayor porcentaje de población con un ingreso laboral inferior al costo de la canasta alimentaria (CONEVAL, 2023), mientras que para el primer trimestre de 2024, la entidad subió al cuarto lugar con mayor porcentaje de población —casi 50%— sin capacidad para adquirir la canasta alimentaria con el ingreso de su trabajo (CONEVAL, 2024). En 2022, el estado se ubicaba en el séptimo lugar a nivel nacional con mayor pobreza laboral (CONEVAL, 2022), mientras que tan solo un año antes, en 2021, ocupaba el sitio número 12 (CONEVAL, 2021).

De este modo, se aprecia que Zacatecas es un estado con pocas oportunidades, empleos mal remunerados, informales y un alto índice de pobreza laboral que orilla a su población a insertarse en las opciones de trabajo que el desarrollo tecnológico ha traído aparejadas, pero que no tienen parangón, en cuanto a justicia laboral se refiere, con los empleos tradicionales, como se revisará en los apartados siguientes.

3. Plataformas y acción colectiva. Aproximaciones teóricas y metodológicas

De acuerdo con Srnicek (2018) las plataformas digitales se subdividen en austeras, de productos, en la nube, publicitarias e industriales y cada tipo tiene características particulares. El presente trabajo de investigación solo involucra a las plataformas austeras que, siguiendo el autor, se definen como aquellas que no requieren infraestructura física ni activos propios para su funcionamiento. El análisis se centrará en la operación de las plataformas austeras de movilidad Uber y Didi que han sacudido en el mundo al sector del transporte público, ya que, al ser un tipo de transporte privado, han establecido una especie de competencia desleal al hacer posible que cualquier persona con un auto pueda ofrecer servicios de movilidad sin pertenecer a una empresa constituida y sin la necesidad de permisos ni concesiones especiales. El trabajo en este modelo de negocios se encuadra entre el empleo atípico y el trabajo no clásico, conceptos estudiados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por Enrique De la Garza Toledo, respectivamente. El empleo atípico es aquel “que designa diversas modalidades de empleo que difieren del empleo estándar. Estas incluyen el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente” (OIT, 2024, párr. 1).

Mientras tanto, el trabajo no clásico, según De la Garza Toledo (2009) posee características tales como: no implicar el pago de un salario tradicional, no realizarse forzosamente tras los muros de una fábrica y concentrarse en el sector servicios. Resalta que, generalmente, se trata de empleos informales, no estructurados, no decentes, inseguros, flexibles y precarizados. Además, puntualiza que, aparte de estas características, el trabajo no clásico implica una estructura particular y lo define como “aquel en el que la intervención del cliente es indispensable para que se realice la producción y se tenga el producto. Ya sea porque se generan símbolos y se transmiten al cliente, o porque el producto es la interacción misma” (De la Garza Toledo, 2013, p. 319).

A la luz de estas nociones se puede considerar al trabajo en plataformas digitales como un trabajo atípico no clásico. Como lo confirman diversas investigaciones, se trata de un trabajo encubierto y disfrazado de independiente o autónomo que oculta una relación laboral subordinada mediante la gestión algorítmica que va más allá de la extracción “tradicional” de plusvalor. Ahora el capitalista se apropia no solo del valor del trabajo de las personas conductoras o repartidoras, sino de su patrimonio materializado en el automóvil, la motocicleta, la bicicleta y el celular que deben poner a disposición del ciclo de reproducción de capital y cuya adquisición, mantenimiento y depreciación son completamente asumidas por las personas trabajadoras (Radetich, 2022; Lamas & Acosta, 2023).

También es considerado un trabajo no clásico porque el espíritu de las plataformas austeras es mediar entre las empresas y el cliente, ya sea con viajes, con entregas o con pernoctas. De esta manera, el cliente es indispensable para que ocurra la relación capital-trabajo y son los viajes y entregas el producto de la misma. En este sentido, si el objetivo no fuera complacer a clientes al menor costo y tiempo posible en medio de la

vorágine consumista que experimenta el mundo actual y plataformizado, sería difícil que estas empresas hayan cobrado el éxito internacional que las envuelve hoy en día y en cuyo proceso de explotación y despojo no reparan los gobiernos, ni los clientes y a veces ni las mismas personas trabajadoras.

Es precisamente en este último punto donde se ubica la unidad de análisis del presente artículo que tiene por objeto el acercamiento a la acción colectiva de las personas trabajadoras de plataformas —Uber y Didi— desde la tradición estadounidense de Charles Tilly (1978) que la define como “la acción conjunta de las personas en pos de intereses comunes (...) y como el resultado de combinaciones cambiantes de sus intereses, organización, movilización y oportunidad” (p.7). Según el autor:

Los intereses son las ventajas o desventajas compartidas que probablemente obtenga la población en cuestión como consecuencia de diversas interacciones posibles con otras poblaciones (...) La organización es el grado de identidad común y de estructura unificadora entre los individuos de la población (...) La movilización es la extensión de los recursos bajo el control colectivo del contendiente (...) La oportunidad describe la relación entre los intereses de la población y el estado actual del mundo que la rodea. (pp. 54-55).

Para fines de este trabajo se entenderá como gobierno a la autoridad con capacidad de reglamentar las relaciones laborales y con poder de coacción dentro de la población, y a los contendientes “como grupos que, durante un período determinado utilizan recursos comunes para influir en el gobierno” (Tilly, 1978, p. 51), en este caso, las personas conductoras de plataformas.

La metodología que se siguió para la obtención de datos de fuentes primarias incluye una perspectiva mixta mediante la realización de 25 cuestionarios a conductores y conductoras de las plataformas de viajes Uber y Didi de los municipios de Zacatecas y Guadalupe, así como 10 entrevistas semiestructuradas a profundidad. Los cuestionarios incluyeron 30 preguntas enfocadas a identificar datos concretos sobre sus condiciones de trabajo, organización, seguridad e intereses. El piloteo del instrumento se realizó con el apoyo de 5 personas y permitió verificar que se comprendiera el instrumento y que los ítems fueran claros y suficientes. Asimismo, se efectuaron entrevistas a profundidad a informantes claves de dos de las organizaciones de personas trabajadoras de plataformas digitales más representativas a nivel nacional. Estos fueron elegidos por su papel activo desde el nacimiento de las organizaciones y porque han sido los portavoces de los objetivos y logros de sus respectivas asociaciones. Además, para complementar las investigaciones se hicieron revisiones documentales sobre el tema. Para el muestreo, se utilizó la técnica conocida como bola de nieve, así como por referidos.

4. Resultados

A continuación, se presentan los datos y hallazgos que se lograron obtener mediante el estudio de campo realizado con el apoyo de conductores y conductoras de las plataformas Uber y Didi, quienes amablemente cedieron a responder los cuestionarios y

entrevistas que hacen posibles las siguientes reflexiones. En cada uno de los próximos cuatro apartados se presentará cada una de las categorías de análisis propuestas para el estudio de la acción colectiva de las personas trabajadoras de plataformas de Zacatecas.

4.1 ¡No quiero derechos, quiero ganancias! Intereses en conflicto

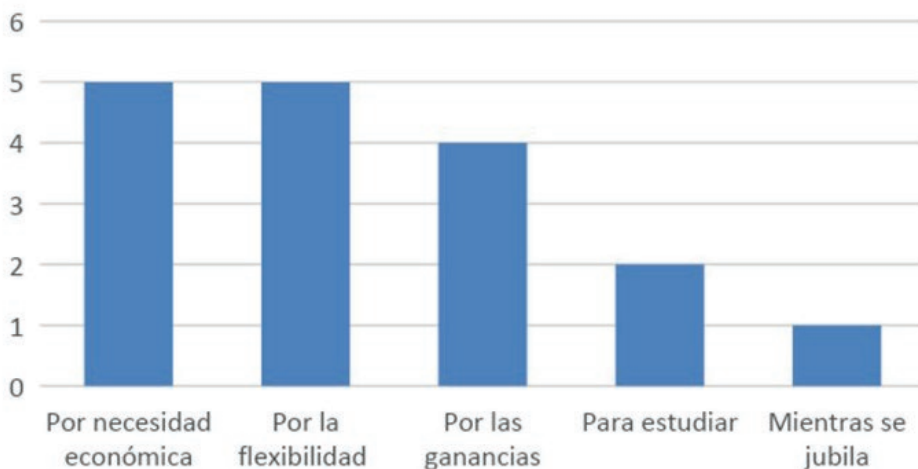
De acuerdo con Tilly (1978), los intereses en los grupos suelen entrar en conflicto debido a que los de cada uno de los integrantes son diferentes a los colectivos; en otras palabras, “cada actor individual tiene normalmente un incentivo para evitar contribuir con su parte a las acciones colectivas que beneficiarán a todos” (p. 62). Tales afirmaciones quedan de manifiesto en el caso de los conductores de las plataformas digitales Uber y Didi en Zacatecas, cuando se trata de apoyar la regulación de las plataformas, toda vez que las razones por las que se incorporaron a estas no son las mismas y una vez dentro, no tienen los mismos objetivos.

Los resultados arrojaron que, de las 25 personas que contestaron el cuestionario, 8 tienen un trabajo clásico además de su actividad en las aplicaciones lo que impacta en sus intereses, pues, por ejemplo, estos no se ven en la necesidad de que las plataformas les proporcionen prestaciones como seguridad social porque la tienen cubierta por su otro empleo. La totalidad de los conductores en esta situación manifestó que su principal interés al entrar a este servicio fue por razones varias que no tienen que ver con la satisfacción de derechos laborales básicos y que solo se unieron por motivos como: obtener ingresos extra, generar ahorros, invertir, pagar el auto e incluso, no aburrirse en casa.

En este sentido, el total de conductores y conductoras con trabajos clásicos expuso no estar de acuerdo en que se regulen las plataformas en cuanto a justicia laboral se refiere. Argumentaron que someter a las aplicaciones al cumplimiento de derechos hacia los trabajadores les mermaría la posibilidad de obtener ingresos extra porque existirá el riesgo de que les exijan un horario fijo que puede interferir con su trabajo tradicional, además de obligarlos a un mayor pago de impuestos. “No me gustaría que se regule porque entonces exigiría más cosas y no podría tener otro trabajo, además si nos dieran seguro y otras prestaciones nos descontarían mucho más, si así ya nos descuenta mucho la aplicación, ahora todavía descontarnos por eso, no nos quedaría nada. De cada 100 pesos entre 40 y 45 son para Uber, si se metiera el descuento del seguro nos quedarían 30 pesos para nosotros (E2³).” En contraparte, los 17 conductores y conductoras que solo obtienen ingresos de las aplicaciones expusieron que sus principales motivaciones para adherirse al trabajo en plataformas fueron: necesidad económica (5), flexibilidad de horarios (5), ganancias (4), obtener recursos para estudiar (2) y mientras se jubilan (1).

3 Por razones de seguridad, los fragmentos expresados por personas trabajadoras de plataformas aparecerán citados solo con la letra E=Entrevistado y el número correspondiente en el orden en que se les entrevistó.

Figura 1
Motivos para trabajar tiempo completo en plataformas de viaje



Fuente: Elaboración propia.

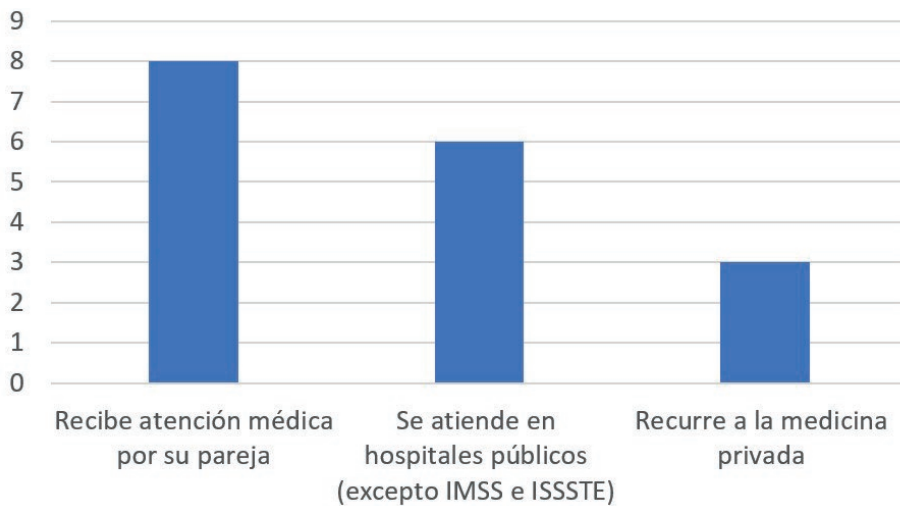
Al respecto, el E1 comentó que entre las razones que lo impulsaron a trabajar solo en Uber están: la flexibilidad de tiempo para hacer otras cosas, aún en “horas laborales”, la facilidad de generar ingresos suficientes y más rápidos que en trabajos tradicionales y la posibilidad de tener más tiempo para convivir con su familia.

Yo entré a trabajar aquí por el simple hecho de que tienes bien mucho tiempo para hacer tus cosas, o sea, uno trabaja a la hora que quiere y lo que quiere; antes de trabajar aquí estuve en Sabritas y también era un horario de 12 horas, pero con mucha presión, bien estresante porque tienes que vender. Andaba de repartidor y ahí ganaba a lo mucho \$3,000 a la semana y pues la verdad aquí en Uber si le doy desde el viernes, sábado y domingo, pues casi los ando sacando en un fin de semana. Aparte tengo más calidad de vida con mi familia, porque tengo más tiempo con mi hijo, o sea, si tiene cursos o va a ir a jugar o una tarea, pues voy por él y lo puedo llevar a la secundaria (E1).

En este sentido, la obtención de derechos laborales no es una prioridad para las personas que solo trabajan en plataformas de viaje porque su interés también se centra en el nivel y rapidez de acceso a los ingresos. Sin embargo, están conscientes de la falta de prestaciones y reconocen, por ejemplo, que uno de los derechos ausentes más importantes es la seguridad social y el acceso a la salud. De las 17 personas que solo se dedican a las aplicaciones y que respondieron el cuestionario, 8 manifestaron que reciben atención médica como parte de las prestaciones de su pareja, 6 se atienden en hospitales y clínicas públicas (excepto IMSS e ISSSTE) y 3 recurren a la medicina privada,

aunque manifestaron que a largo plazo planean pagar su seguro en el IMSS a fin de cotizar para su retiro.

Figura 2
Acceso a la atención médica de las personas trabajadoras de plataformas



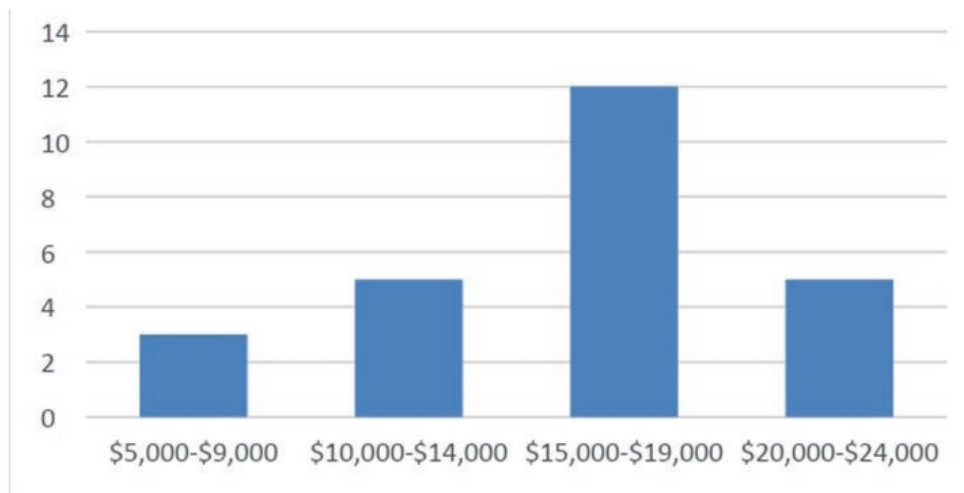
Fuente: Elaboración propia.

La gente que está a favor de la regulación son los conductores que eran taxistas o los que se dedican solo a las plataformas (aunque no todos) y pues sí deben ser más o menos como el 70%, pero los demás creemos que si te dedicas a trabajar desde la mañana hasta en la noche te sale para pagarte tu propio seguro (E5).

Sobre el acceso a otras prestaciones como las vacaciones, las personas que respondieron el cuestionario coincidieron en que uno de los beneficios del trabajo en plataformas es, precisamente, tomar vacaciones cuando quieren sin necesidad de esperar a que un patrón se las autorice, aunque ello no implique que se las paguen. En la misma lógica opinaron sobre el aguinaldo, ya que lo ven compensado con los esquemas de incentivos que en Zacatecas se conoce como *retos* y en la capital del país como *turbos*. Los primeros se tratan de una invitación de la plataforma a realizar un número específico de viajes a cambio de bonos adicionales que normalmente van de los \$200 a los \$1,000 y que suelen ser más generosos, justo, a fin de año, mientras que los turbos son un incentivo adicional por cada viaje.

En cuanto a las percepciones, del total de las personas que contestaron el cuestionario, 5 tienen ingresos mensuales netos de entre \$20,000 y \$24,000; 12 de entre \$15,000 y \$19,000; 5 de entre \$10,000 y \$14,000 y 3 de entre \$5,000 y \$9,000.

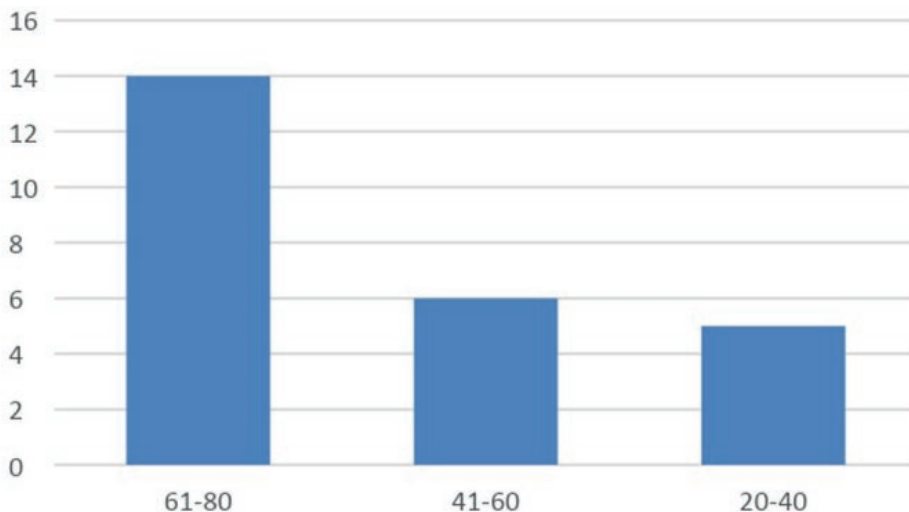
Figura 3
Promedio de ingresos mensuales netos



Fuente: Elaboración propia.

Como se aprecia en la Figura 3, las personas trabajadoras de plataformas de viajes son, quizá, de las que mayores percepciones alcanzan en el ecosistema de trabajo mediado por aplicaciones digitales, a diferencia, por ejemplo, de las personas repartidoras que llegan a tener ganancias mensuales de alrededor de \$10,000 (Oxfam, 2022). No obstante, al igual que en el caso de estas últimas, las personas conductoras también trabajan, en su gran mayoría, el equivalente a un doble turno por semana. De las 25 personas que respondieron el cuestionario, 14 reportaron trabajar de 61 a 80 horas semanales, 6 de 41 a 60 horas y 5 de 20 a 40 horas.

Figura 4
Promedio de horas trabajadas a la semana



Fuente: Elaboración propia.

Es por esta razón que las personas que solo se dedican al trabajo como conductoras o conductores, también prefieren que las aplicaciones en las que laboran no se sometan a regulaciones relacionadas con el acceso a derechos laborales ante el temor de que ello implique el establecimiento de jornadas de 8 horas que son las consignadas en el trabajo clásico.

De esta forma, pues, se evidencia que existe una variedad de intereses entre las personas trabajadoras de plataformas que complica o impide la consolidación de intereses colectivos que den lugar a luchas estructuradas por la obtención de derechos laborales. Más bien, en el trabajo en plataformas, se valora la opción de *sobre trabajar* a cambio de un mayor ingreso sin importar que este trabajo no se encuentre protegido por las leyes en la materia y que ello implique un mayor desgaste de sus personas y de su patrimonio. Aunque en Uber y Didi, las personas conductoras solo pueden conectarse 12 horas seguidas, existen perfiles que solo descansan las 6 horas que la plataforma les obliga a permanecer sin conexión para encender de nuevo la aplicación. “Ya se sabe que aquí sí hay dinero, pero hay que trabajar muy duro y la ventaja de las plataformas es que podemos hacer las horas que queramos” (E10).

4.2 Organización sin fines contenciosos

Si la conciliación de intereses en trabajos clásicos es difícil en el trabajo en plataformas, la organización podría pensarse que lo es mucho más, sin embargo, en Zacatecas existe un nivel alto de organización entre las personas trabajadoras de plataformas, aunque no con fines contenciosos por derechos laborales, sino por asuntos cotidianos

como el apoyo en caso de accidentes o percances y sobre todo por un tema coyuntural y de alta relevancia social como lo es la violencia criminal.

De acuerdo con Tilly (1978), la organización en un grupo será fuerte en función de lo amplio de sus redes internas, de la identidad entre sus miembros y de su carácter inclusivo, este último entendido como el tiempo y la energía que las personas integrantes le dedican al conjunto.

Como se anticipó, las plataformas digitales se caracterizan por implementar un modelo de gestión del trabajo mediante algoritmos en el que los trabajadores están aislados unos de otros. El esquema de trabajo parece haber sido diseñado de esa forma con el objetivo, además del ahorro en el pago de derechos laborales, de que las personas no se conozcan y no puedan tejer redes de unión que los configuren como movimientos sociales capaces de emprender acciones colectivas que amenacen al capital tras este tipo de empresas.

En México, la organización de los trabajadores de plataformas digitales, podría decirse que es incipiente en relación a la que se ha presentado en países como Argentina (Bachoer, 2022) donde grupos, principalmente de repartidores, han realizado acciones colectivas con importantes alcances como la organización de una huelga digital en junio de 2018 contra la empresa colombiana Rappi por los abusos e incumplimientos de la plataforma.

En el caso de nuestro país, la organización entre las agrupaciones de trabajadores, además de ser frágil de origen, se vio atomizada en 2022 debido a la ruptura, a nivel nacional, de dos de los principales grupos de personas trabajadoras de plataforma, en lo relacionado con los términos en los que debían establecerse los marcos regulatorios. Por un lado, el colectivo Ni Un Repartidor Menos (NURM), que se constituyó en 2018 en la Ciudad de México, en reacción a la muerte de repartidores por atropellamiento, firmó un documento denominado *Decálogo de la regulación posible* para la creación de un nuevo marco regulatorio de economía compartida con las empresas Uber, Rappi y Didi, así como con las asociaciones civiles Nosotrxs y el Corporativo de Estudios y Asesoría Jurídica A.C. en el que acepta que una posible regulación laboral reconozca a los trabajadores de plataformas como prestadores de servicios y no como trabajadores.

Por otro lado, la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA), que se constituyó como sindicato, suscribió con agrupaciones de conductores del interior de la república, el *Manifiesto de Piso Mínimo* en el que se estableció que las regulaciones que se generen en torno al tema deben reconocer a las personas que trabajan en plataformas digitales como trabajadores con los beneficios que otorga la Ley Federal del Trabajo. Frente a este escenario, los avances que se habían logrado en el Congreso de la Unión con la presentación de siete iniciativas de ley para la regulación de las plataformas digitales se frenaron, ya que el movimiento social de trabajadores de aplicaciones se dividió y ante la falta de organización, las mesas de trabajo que se tenían en las cámaras del Congreso de la Unión se detuvieron y las iniciativas no se dictaminaron.

Al respecto, Sergio Guerrero, secretario general de la UNTA y Saúl Gómez, fundador y vocero de NURM, manifestaron que la organización de los trabajadores de plataforma se ha presentado de manera escasa en entidades pequeñas, ya que sus organizaciones no disponen de los recursos para viajar y sumar adeptos a sus causas al interior de la República.

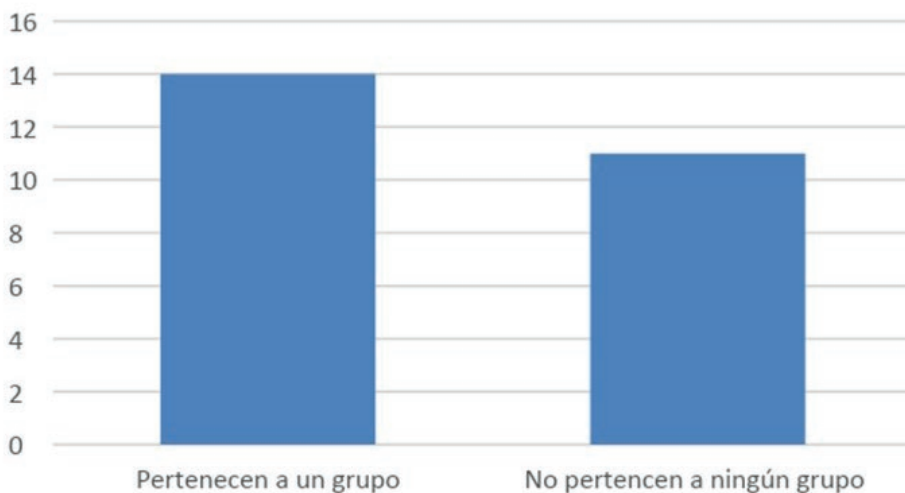
Los dos líderes gremiales señalaron que de Zacatecas no se tiene información de representaciones o vínculos con NURM y la UNTA, aunque los E1 y E7 indicaron que sí se han recibido invitaciones para sumarse a movimientos nacionales, aunque no supieron especificar a cuáles.

Apuntaron que entre los trabajadores de plataformas de viajes de Zacatecas no ha habido interés en la regulación de las plataformas por las razones que se expusieron en el apartado anterior, por lo que su organización ha girado en torno a aspectos que no precisamente tienen que ver con la regulación, aunque sí con la obtención de beneficios aislados como es el aumento de la tarifa y la disminución en el monto de la comisión de las plataformas. Para ello, en Zacatecas, las personas trabajadoras de plataformas de movilidad se han organizado en grupos de WhatsApp, por medio de los cuales se comunican y acuerdan cualquier tipo de acción. Como se mencionó, en la entidad debido a la ausencia de modificaciones en la Ley Local de Transporte y Vialidad, no se tienen datos oficiales sobre el número aproximado de personas trabajadoras de plataformas de viajes.

Sin embargo, según estimaciones de las personas entrevistadas, existen alrededor de 12 grupos de WhatsApp con un promedio de 50 integrantes cada uno que se distinguen entre sí por el nombre que adoptan y una calcomanía de un personaje o animal que colocan en sus autos como una forma de ubicarse entre sí y de desarrollar vínculos, aunque prácticamente la mitad de las y los conductores no pertenecen a ningún grupo. De las 25 personas entrevistadas, 11 dijeron no pertenecer a ningún grupo de WhatsApp o Facebook, medios a través de los cuales se vinculan las personas trabajadoras en el marco del capitalismo de plataformas.

Figura 5

Pertenencia a grupos de personas trabajadoras de plataformas en Zacatecas.



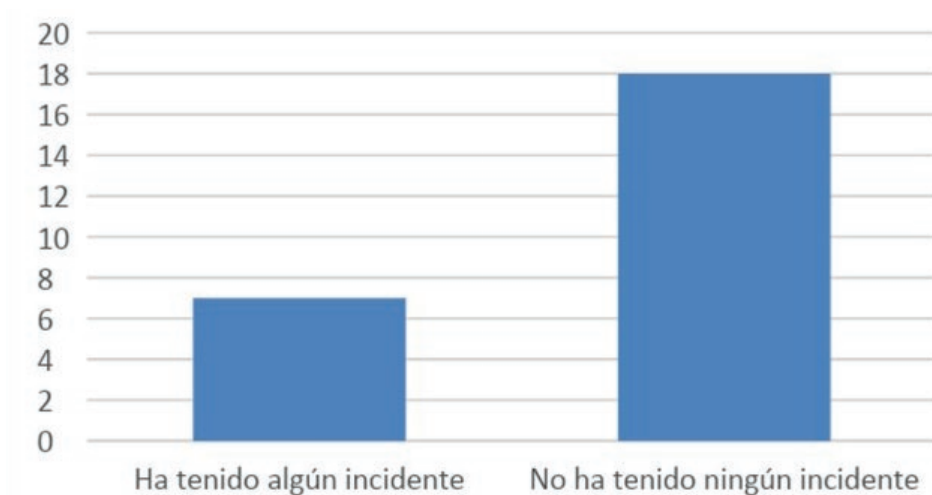
Fuente: Elaboración propia.

Entre las razones por las cuales a 11 no les interesa integrarse a ningún tipo de agrupación manifestaron que no conocen al resto de las personas conductoras y no les da confianza. “Yo estuve un tiempo en un grupo y querían que le pegara una calca a mi carro, pero nunca quise porque yo no sé quién anda bien o quién anda mal, de hecho, había uno que siempre subía vídeos de marihuana, entonces yo no me iba a arriesgar” (E3). Otras de las causas esgrimidas fueron que el tipo de trabajo no requiere vincularse con nadie más, que alguna vez pertenecieron, pero que les sacaron porque no hablaban y que no les gusta la forma en que se conduce la actividad del grupo.

Pertenecía a un grupo, pero me asustaban a cada rato y me daba miedo salir a trabajar (...) como éramos muchos, no sé si eran muy dramáticos, muy alarmistas, pero luego decían ‘no vengan a la colonia Tierra y Libertad que están secuestrando, no vayan para La Comarca que están matando a gente’ y eso no ayudaba en nada, me daba miedo y mejor no salía (E4).

En contraparte, las personas que dijeron pertenecer a grupos, en su mayoría de WhatsApp, argumentaron como razones principales la seguridad y protección colectiva. De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Seguridad Urbana (ENSU) que realiza el INEGI, las ciudades de Fresnillo, Zacatecas y Guadalupe tienen, por lo menos, tres años apareciendo entre los cinco primeros lugares con los índices más altos de percepción de inseguridad a nivel nacional (Lares, 2024). Esto ha propiciado que las personas trabajadoras de plataformas, en este caso de Uber y Didi, se unan a grupos de redes sociales para apoyarse entre sí y a los que se suman, generalmente, mediante conocidos o amigos.

Figura 6
Eventos de seguridad que han sufrido las personas conductoras de plataformas de Zacatecas en los últimos 3 años



Fuente: Elaboración propia.

No obstante, pese a las redes que han tendido para cuidarse, se conoció que, en promedio, una de cada cuatro personas ha tenido algún problema de seguridad que va desde asaltos, persecuciones, amenazas y, en los casos más graves, raptos o bien presiones por parte de los usuarios que utilizan el servicio para que compren drogas, así como traslados de personas que van armadas.

A mí no me ha pasado nada, gracias a Dios, pero en el grupo en el que estoy teníamos una calquita de un gallo y en una ocasión raptaron a uno de los chóferes para decirle que no podíamos usar esa calca, incluso, esa vez fue la única ocasión en que nos reunimos personalmente para acordar la nueva figura que usaríamos. Al último se decidió que fuera un dinosaurio, porque consideramos que con esa no íbamos a tener problemas (E8).

En la misma línea, la E6 expuso que a principios de 2024 asesinaron a uno de los miembros de su grupo mientras dejaba un viaje, lo que los condujo a establecer algunas acciones de solidaridad hacia la familia del fallecido y a tomar precauciones de seguridad.

Nosotros nunca nos habíamos reunido cara a cara hasta que mataron al compañero. En esa ocasión el administrador del grupo dijo que nos juntáramos para cooperarnos y apoyar a la familia del compañero, no asistimos todos, pero la mayoría sí y también se decidió que quitaríamos la calca de Batman que usábamos por unos 15 días para no tener problemas (E9).

La dinámica en estos grupos consiste en cada que inicia su jornada de trabajo, los integrantes colocan su ubicación en tiempo real en la red social de manera que el resto de los integrantes puede ver si durante el día se mantiene circulando o se establece en un lugar. Si ocurre esto último es una señal de alerta que hace que los integrantes del grupo de inmediato se comuniquen para comprobar su seguridad.

Empero, más allá de la protección contra la inseguridad, a finales de 2023 y principios de 2024, según narran las personas entrevistadas, por primera vez se discutió de forma grupal emprender alguna acción de resistencia contra las elevadas comisiones que les cobran las empresas por el uso de las aplicaciones:

Peleamos porque la tasa de retención que nos aplicaba Uber era casi del 50% de lo que costaba un viaje, entonces de cada 10 pesos solo me quedaban cinco y yo de ahí tenía que sacar para la casa, la gasolina y el mantenimiento y no ajustaba. Aquí hay una página de Facebook que se llama Uber y Didi Zacatecas. Ahí el administrador publicó que nadie se conectara por un día para que nos acomodarán las tarifas y nada, nadie nos conectamos (...) si somos 1,000 conductores, yo creo que solo había 200 conectados. Y fue de ese modo como la comisión quedó en cerca del 35% y sirvió para que también nos dieran muchos bonos e incentivos (E10).

Sin embargo, la falta de transparencia por parte de las plataformas en cuanto a los descuentos que les hace por comisiones e impuestos, —pues nadie sabe a ciencia cierta de cuánto es la retención por el uso de la aplicación— provocó que no todas las personas conductoras tuvieran la misma impresión y mucho menos evidencia de que el acto de resistencia había tenido efectos positivos:

Mire, muchos rentamos carro, entonces dejar de trabajar nos perjudica porque tenemos que sacar para pagar la renta; cuando fue la protesta lo que muchos hicieron fue aprovechar la tarifa dinámica que se puso porque muchos estábamos parados, entonces, pues no hay una igualdad, no hay unión para hacer esas cosas y que sirvan para todos (E8).

En el mismo orden de ideas la E9 concluyó que las pocas acciones que se han emprendido no sirven para mucho dado que los “logros” son imperceptibles.

Mínimo deberíamos tener un seguro, ya no tanto para uno, pero si me llevan o me dan un levantón o algo, pues que se puedan proteger mi familia, porque todavía se quedan con problemas, porque regularmente rentamos los carros, entonces se quedan con la droga y se quedan sin uno (E9).

En un sentido similar se pronunció el E10, quien consideró que muchos de los compañeros solo quieren “ganar, ganar, ganar y no poner nada de su parte, son conformistas, siempre piensan que con que no pase nada es suficiente y nunca se esfuerzan por obtener algo más”.

De esta forma se puede observar que, la identificación, unidad y consolidación entre los conductores zacatecanos se encuentra fragmentada y que la organización existente es no contenciosa. Lo que ha constituido un tipo de organización estratégica contra el problema de inseguridad que atraviesa el estado, pero en las personas trabajadoras de plataformas no hay rasgos de identificación laborales. No se sienten trabajadores de una empresa, asumen su participación en esta dinámica laboral como trabajadores por su propia cuenta, y aunque sí existen los perfiles que aceptarían e incluso les gustaría que se les regulará conforme a la LFT, no existen indicios de propiciar una organización con mayores alcances.

4.3 Movilización

La movilización es el proceso por el que un grupo adquiere el control colectivo de los recursos necesarios para la acción. Esos recursos pueden ser fuerza de trabajo, bienes, armas, votos y cualquier otra cosa, siempre que puedan utilizarse para actuar en favor de intereses compartidos (Tilly, 1978).

De acuerdo con este elemento de análisis de la acción colectiva, se puede apreciar que en Zacatecas los grupos de personas conductoras carecen de los recursos necesarios para movilizarse, esencialmente, por el éxito del modelo de trabajo que les impide tender las redes necesarias siquiera para organizarse. En lo local, la escasa movilización, como ya se discutió, se ha dado a través de redes sociales cerradas a su sector cuando han intentado que las empresas les reduzcan la comisión que les cobra en cada viaje y tampoco ha habido esfuerzos para exteriorizar sus inconformidades y convertirse en participantes activos de la vida pública, sumándose a los movimientos nacionales que buscan la regulación de las plataformas o que mínimo mantienen una gestión activa para mejorar sus condiciones laborales.

4.4 Oportunidad

Siguiendo a Tilly (1978), la oportunidad se genera cuando en la interacción de determinado grupo con actores externos, se producen coyunturas en las que puede ejercer acciones colectivas en favor de sus intereses. En este caso el actor con el que interactúan los contendientes —personas conductoras— es el gobierno, toda vez que es el agente que tiene la potestad para reglamentar la relación entre ellos y las empresas ante la negativa de origen de estas últimas a conceder derechos laborales o cualquier tipo de beneficio. La acción colectiva que se genera cuando se aprovecha la oportunidad puede ser reprimida, tolerada o facilitada. En cuanto a la represión, se entiende que “cuanto mayor sea la escala de una acción colectiva, más represión ejercerá el gobierno. Por ‘escala’ podemos entender el número de participantes, la duración, el alcance geográfico, el grado de organización, el grado de fuerza movilizadora o una combinación ponderada de todos ellos” (Tilly, 1978, p.110). La facilitación ocurre cuando no se produce una respuesta por parte del gobierno que complique o contribuya a que la acción colectiva resulte más costosa y la tolerancia es un punto medio entre la represión y la facilitación.

En el caso que se analiza y de acuerdo con la información recabada, se deduce que la acción colectiva que han logrado ejercer los grupos de personas trabajadoras de plataformas digitales en el país, permea entre la tolerancia y la facilitación. La razón, manifestaron los representantes de la UNTA y de NURM, es que se carece de un número de participantes organizados para generar una movilización con la suficiente fuerza a fin de que el gobierno atienda sus demandas. La dispersión geográfica no juega a su favor porque, como se mencionó, la legislación en materia laboral solo se realiza en el centro del país y en estados como Zacatecas ni siquiera existen trabajadores organizados para emprender algún tipo de acción que fortalezca al movimiento por la disparidad de los intereses de las personas conductoras.

En cuanto a la duración, la acción colectiva permanece en la capital del país, aunque sin mucha intensidad a raíz de la diferencia de objetivos entre las organizaciones más representativas. Por una parte, NURM, durante las campañas electorales de 2024 rumbo a la renovación de la presidencia de la República, hizo entrega de un decálogo a la candidata Xóchitl Gálvez de los partidos PAN/PRI/PRD y al candidato Jorge Álvarez Máynez de Movimiento Ciudadano (Carrasco, 2024). Claudia Sheinbaum de la alianza partidista Morena/PT/PVEM no mostró interés en recibirlos y atender sus demandas (Saúl, NURM). Por otro lado, la UNTA recientemente trabaja en la creación de Comités de Organización Local (COL) que harían funciones similares a las de las secciones de los sindicatos y con las cuales esperan avanzar paulatinamente.

5. Conclusiones

La regulación en materia laboral de plataformas digitales como Uber y Didi es una preocupación marginal entre las personas que trabajan dentro del estado de Zacatecas. Algunas de las principales razones son, el modelo de trabajo que no permite que

los trabajadores se conozcan y estrechen lazos, así como al temor a perder una opción flexible para generar ingresos ante la falta de otras oportunidades.

No obstante, las personas trabajadoras de plataformas digitales han franqueado la barrera con la que las empresas pretenden aislarlos y se han agrupado, paradójicamente, a través de otras plataformas digitales como son WhatsApp y Facebook. Por lo tanto, se concluye que el sector en Zacatecas realiza una acción colectiva no contenciosa, sino enfocada en establecer redes de apoyo con las cuales subsanar la falta de acceso a derechos —laborales y humanos— que el Estado no les garantiza. Se identificó que, en el ámbito local, ninguno de los tres poderes ha emprendido acciones reales que pudieran repercutir en la regulación laboral a nivel federal de las plataformas digitales de trabajo. Más bien, hacen caso omiso de la situación imperante, dado que el empleo informal que generan ayuda a satisfacer la demanda de trabajo y a contrarrestar la tasa de desocupación.

Mediante el análisis de los componentes de la acción colectiva también se logró conocer las condiciones en las que las personas conductoras laboran y la forma en que cubren los derechos que el empleo informal en las plataformas no les brinda. Se constató que logran paliar los efectos de la flexibilidad laboral a través de grupos de colaboración que establecen en WhatsApp y a un modelo de autogestión del tiempo que les genera ingresos superiores al salario promedio de la entidad, pero en detrimento de otros ámbitos de su vida como el descanso. Se identificó que mediante estas redes establecen vínculos de apoyo, a pesar que no se conocen personalmente, en temas como la violencia criminal y la protección social en casos como decesos y accidentes en los que hacen cooperaciones económicas para ayudarse.

En cuanto a los derechos laborales básicos no garantizados como la duración de la jornada que, dentro del trabajo clásico en el país es de 48 horas semanales, se detectó que casi dos terceras partes de las personas encuestadas trabaja entre 60 y 80 lo que no les permite ni un día de descanso. Para lograr ese nivel de fidelidad, las empresas han establecido un sistema de estímulos conocidos como retos o turbos que se entregan según la cantidad de viajes que la persona logre hacer en determinado tiempo. Estas estrategias son especialmente utilizadas en el último mes del año, lo que hace que muchos conductores lo asimilen como un incentivo equiparable al aguinaldo. En lo relativo a las vacaciones manifestaron sentirse libres de no tener un patrón ante el cual tramitarlas y poder tomarlas cuando deseen, aunque el esquema laboral implique que no les sean remuneradas.

Se corroboró, además, que el trabajo en plataformas digitales en Zacatecas se configura como un trabajo no clásico, con características como las mencionadas, y que el segmento de población que trabaja en estas no repara en acciones colectivas contenciosas debido a la incompatibilidad de intereses de las personas conductoras que les impiden organizarse y movilizarse para impulsar cambios que les beneficien ante las autoridades correspondientes.

6. Referencias

- Aguilar, R. (2017, 30 de marzo). Taxistas protestan contra Uber en la capital zacatecana. *El Sol de Zacatecas*. <https://www.elsoldezacatecas.com.mx/finanzas/taxistas-protestan-contra-uber-en-la-capital-zacatecana-1166586.html>
- Azueta, A. (2023, 25 de febrero). La disputa del pasaje en Cancún: taxistas y choferes de plataformas se enfrentan por el millonario negocio del transporte. *Latinus*. <https://latinus.us/2023/02/25/disputa-pasaje-cancun-taxistas-choferes-plataformas-enfrentan-millonario-negocio-transporte/>
- Bachoer, L. (2022). La conflictividad laboral en las plataformas digitales: Un acercamiento al caso de los repartidores en la Ciudad de Buenos Aires (2018-2020). *Revista Controversia*, 218, 267-306. <https://doi.org/10.54118/controver.vi218.1253>
- Berardi, F. (2003). La fábrica de la infelicidad: nuevas formas de trabajo y movimiento global. Traficantes de sueños.
- Bermejo, I. (2023). Los conductores de vtc franceses pactan mínimo por viaje de 7.65 euros y los “riders” ya negocian un acuerdo similar. *La Razón*. <https://www.larazon.es/economia/20230118/ii2f64ualzaixbqmohxfnb4lki.html>
- Browne, R. (2022, 26 de marzo). Uber wins 30-month London license, ending a lengthy battle with city regulators. *CNBC*. <https://www.cnbc.com/2022/03/26/uber-wins-30-month-london-license.html>
- Cabrera, J. (2017, 25 de abril). Se enfrentan taxistas y conductores de Uber en Mazatlán. *El Universal*. <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/estados/2017/04/25/se-enfrentan-taxistas-y-conductores-de-uber-en-mazatlan/>
- Cárdenas, F. (2018, 31 de enero). Taxistas se enfrentan contra conductores de Uber en San Luis Potosí; destrozan vehículos. *El Sol de México*. <https://www.elsol-demexico.com.mx/republica/sociedad/taxistas-se-enfrentan-contra-conductores-de-uber-en-san-luis-potosi-destrozan-vehiculos-760744.html>
- Carrasco, P. (2024, 27 de mayo). Entregan repartidores de plataformas decálogo a candidatos al gobierno de la CDMX. *La Prensa*. <https://www.la-prensa.com.mx/elecciones-2024/entregan-repartidores-de-plataformas-decalogo-a-candidatos-al-gobierno-de-la-cdmx-11986888.html>
- Ceja, R. [@raychat]. (2016, 26 de agosto). Zacatecas! Vayan descargando Uber, y si cuando se registran ingresan el código de promoción-> raymundoc5 su primer viaje es gratis! [Post]. X. <https://x.com/raychat/status/769280514746257408>
- Cerbón, M. (2018, 26 de abril). Avala Congreso nueva Ley de Movilidad; aprueban prohibición de pago en efectivo para Uber. *Newsweek en español*. <https://newsweekspanol.com/2018/04/26/avala-congreso-nueva-ley-de-movilidad-aprueban-prohibicion-de-pago-en-efectivo-para-uber/>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social [Coneval]. (2024). El Coneval presenta información referente a la pobreza laboral al primer trimestre de 2024.
- . (2023). El Coneval presenta información referente a la pobreza laboral al primer trimestre de 2023. https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Pobreza_laboral_1erTrim2023.aspx

- . (2022). *El Coneval presenta información referente a la pobreza laboral al primer trimestre de 2022*. [https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Pobreza_laboral_1er-Trim2022.aspx#:~:text=Ent re%20el%20cuarto%20trimestre%20del,%25%20\(1.0%20punto%20porcentual\)](https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Pobreza_laboral_1er-Trim2022.aspx#:~:text=Ent+re%20el%20cuarto%20trimestre%20del,%25%20(1.0%20punto%20porcentual).).
- . (2021). *El Coneval presenta información referente a la pobreza laboral al segundo trimestre de 2021*. https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Pobreza_laboral_2doTrim2021.aspx
- De la Garza Toledo, E. (2009). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. En *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Vol. I*. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216041739/07.pdf>
- De la Garza Toledo, E. (2013). *Trabajo no clásico y flexibilidad*. *Cuaderno CRH*, 25(1), 165-202.
- Díaz, A. (2019, 23 de enero). *Se manifiestan taxistas en Zacatecas en contra de Uber*. *El Sol de Zacatecas*. <https://www.elsoldezacatecas.com.mx/finanzas/se-manifiestan-taxistas-en-zacatecas-en-contra-de-uber-2960362.html>
- Galaviz, S. (2023, 6 de febrero). *Prohíben las moto-Uber en Aguascalientes*. *El Heraldo de México*. <https://heraldodemexico.com.mx/aguascalientes/2023/2/6/prohiben-las-moto-uber-en-aguascalientes-479313.html>
- García, P. (2016, 10 de noviembre). *Se enfrentan taxistas y choferes de Uber en central camionera*. *El Imparcial*. <https://www.elimparcial.com/mxl/mexicali/2016/11/10/se-enfrentan-taxistas-y-choferes-de-uber-en-central-camionera/>
- Godoy, D. (2017, 14 de junio). *Respalda CNOP a taxistas contra regularización de Uber*. *El Diario NTR*. <https://ntrzacatecas.com/2017/06/respalda-cnop-a-taxistas-contra-regularizacion-de-uber/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024a). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre de 2024*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_05.pdf
- . (2024b). *Programas información. Glosario*. <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>
- . (2023). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre de 2023*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoent/enoent2023_05.pdf
- . (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre de 2022*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_notas_tecnicas_trim1_2022.pdf
- . (2021). *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre de 2021. Nueva edición. Cifras durante el primer trimestre de 2021*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_05.pdf
- . (2020). *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre de 2020. Cifras durante el primer trimestre de 2020*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe_ie/enoe_ie2020_05.pdf
- Lamas, M. (2023). *Relaciones de trabajo en plataformas digitales. Conductores de Uber en México [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Zacatecas]*.

- Lamas, M., & Acosta, I. (2023). Descifrando las relaciones laborales en la plataforma Uber. *Contextualizaciones Latinoamericanas*, 1(28). <https://doi.org/10.32870/cl.v1i28.7984>
- Lares, J. (2024, 19 de abril). Permanecen Zacatecas y Fresnillo entre las ciudades con mayor percepción de inseguridad. *La Jornada*. <https://ljz.mx/19/04/2024/permanecen-zacatecas-y-fresnillo-entre-las-ciudades-con-mayor-percepcion-de-inseguridad/>
- Meléndez, D. (2024, 2 de abril). Didi, Uber y Cabify han pagado 148.17 mdp al gobierno de Puebla en impuestos por viajes. *Telediario*. <https://www.telediario.mx/comunidad/gobierno-puebla-recauda-148-mdp-impuestos-didi-uber-cabify>
- Méndez, K. (2016, 14 de noviembre). Se lían a golpes taxistas con choferes de Uber en Aguascalientes. *Excélsior*. <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2016/11/14/1128175>
- Montoya, C. (2018, 11 de junio). Van taxistas con los diputados para frenar a Uber y los mototaxis. *Imagen de Zacatecas*. <https://imagenzac.com.mx/capital/van-taxistas-con-los-diputados-para-frenar-a-uber-y-los-mototaxis/>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024). *Formas atípicas de empleo*. <https://www.ilo.org/es/temas/formas-atipicas-de-empleo>
- Oxfam. (2022). Mujeres repartidoras enfrentan precariedad laboral y desigualdad de género. *Oxfam México*. <https://oxfamMexico.org/mujeres-repartidoras-enfrentan-precariedad-laboral-y-desigualdad-de-genero-oxfam-mexico/>
- Quell, M. (2021, 13 de septiembre). Dutch court rules Uber drivers are employees, not contractors. *Courthouse News Service*. <https://www.courthousenews.com/dutch-court-rules-uber-drivers-are-employees-not-contractors/>
- Radetich, N. (2022). *Capitalismo: La uberización del trabajo*. Siglo XXI Editores México. Edición de Kindle.
- Senado de la República. (2020). Llamam a vigilar que plataformas digitales no excedan retención de impuestos. <https://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/comision-permanente/boletines-permanente/48336-llaman-a-vigilar-que-plataformas-digitales-no-excedan-retencion-de-impuestos.html>
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra.
- Stettin, C. (2019, 29 de abril). Taxistas amagan con cerrar vías de CDMX como protesta contra Uber. *Milenio*. <https://www.milenio.com/politica/comunidad/taxistas-aman-cerrar-vias-cdmx-protesta-app>
- Tilly, C. (1978). *From mobilization to revolution*. Random House.
- Vera, A. (2017, 9 de mayo). Proponen regular Uber en Zacatecas con reforma a la Ley de Transporte. *Perímetro*. <https://perimetro.mx/2017/05/09/proponen-regular-uber-en-zacatecas-con-reforma-a-ley-de-transporte/7>.

Entrevistas

- Saúl Gómez. Vocero de NURM. Entrevista realizada el 15 de mayo de 2024. Sergio Guerrero. Secretario general de la UNTA. Entrevista realizada el 15 de mayo de 2024.