

# El trabajo informal en las aplicaciones de reparto en Querétaro, México. ¿Una posibilidad para la organización sindical?

JUAN MANUEL GODÍNEZ FLORES<sup>1</sup>  
ROLANDO JAVIER SALINAS GARCÍA<sup>2</sup>

## Resumen

El trabajo informal en Querétaro comprende sectores como el comercio ambulante, la construcción, el trabajo doméstico, la agricultura, entre otros. Las y los trabajadores de estos sectores regularmente carecen de acceso a servicios de seguridad social y derechos laborales básicos, lo que se traduce en salarios bajos, condiciones laborales flexibles y precarias. El presente artículo aporta una visión sobre las condiciones del trabajo informal en las plataformas digitales de reparto en el estado de Querétaro y el papel del sindicalismo como una opción para tratar de mitigar el deterioro de las condiciones laborales. A través de la triangulación metodológica de datos y entrevistas a trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales, se exploraron las características, causas y consecuencias del trabajo informal en el territorio, así como las percepciones respecto a la sindicalización. Las entrevistas revelan una mezcla de optimismo y escepticismo sobre la sindicalización; algunas personas ven en los sindicatos una oportunidad para negociar mejores condiciones laborales, acceso a prestaciones y a

---

Fecha de recepción: 15 de julio de 2024. Fecha de aceptación: 22 de agosto de 2024.  
DOI: <https://doi.org/10.32870/eera.vi54.1204>

- 1 Universidad de Querétaro, Querétaro, México. Correo electrónico: [juan.manuel.godinez@uaq.edu.mx](mailto:juan.manuel.godinez@uaq.edu.mx) ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4220-4784>
- 2 Universidad de Querétaro, Querétaro, México. Correo electrónico: [javier.salinas@uaq.mx](mailto:javier.salinas@uaq.mx) ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0307-258X>

seguridad laboral. No obstante, también existen preocupaciones sobre las posibles represalias de las empresas, la pérdida de flexibilidad laboral, los costos adicionales de la sindicalización y la efectividad de los sindicatos en un entorno de trabajo digital.

*Palabras clave:* trabajo informal, sindicalismo, flexibilidad laboral.

*Clasificación JEL:* A14, J23.

## INFORMAL WORK IN DELIVERY APPLICATIONS IN QUERÉTARO, MEXICO. A POSSIBILITY FOR UNION ORGANIZATION?

### Abstract

Informal work in Querétaro includes sectors such as street commerce, construction, domestic work, agriculture, among others. Workers in these sectors regularly lack access to social security services and basic labor rights, which translates into low wages, flexible and precarious working conditions. This document provides a vision of the conditions of informal work in Querétaro, México and the role of unionism. It is synthesized through two perspectives, people's experiences of union organization versus informal work. Through the methodological triangulation of data and interviews with workers and digital platform workers, the characteristics, causes and consequences of informal work in the territory are explored, as well as perceptions regarding unionization. Interviews with digital platform workers reveal a mix of optimism and skepticism about unionization; some people see unions as an opportunity to negotiate better working conditions, access to benefits and job security. However, there are also concerns about potential retaliation by companies, loss of work flexibility, additional costs of unionization, and the effectiveness of unions in a digital work environment.

*Keywords:* informal work, unionism, labor flexibility.

*JEL Classification:* A14, J23.

### 1. Panorama del trabajo informal en México

El trabajo informal constituye una parte significativa de la economía en muchos países en desarrollo, incluyendo México. A pesar de la contribución de las y los trabajadores a la economía local, estos a menudo carecen de los beneficios y protecciones que acompañan a los empleos formales, como el acceso a la seguridad social, seguro de salud y derechos laborales básicos. Para entender completamente este fenómeno, es necesario examinar sus múltiples dimensiones: desde las características demográficas de los trabajadores informales hasta las condiciones laborales y las implicaciones socioeconómicas de la informalidad.

El concepto de trabajo informal fue introducido en la década de 1970 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para describir el conjunto de actividades laborales que no estaban reguladas por el Estado. Desde 1972 la medición del empleo

informal comenzó a considerar tres situaciones: la carencia de prestaciones sociales y de salud, un ingreso mínimo respecto al legal, y la ausencia de indicadores de productividad (Cervantes *et al.*, 2008).

A lo largo de los años, esta definición ha evolucionado para incluir una amplia gama de actividades económicas que, aunque no siempre ilegales, operan al margen de las normas laborales establecidas. El trabajo informal se entiende no solo como un fenómeno económico, sino también como un fenómeno social y cultural que refleja las desigualdades estructurales en la sociedad. “La economía informal, y que puede considerarse también como trabajo informal se compone de personas desplazadas o que no encuentran lugar en la formalidad, y que además se hallan sin trabajo por lo que para su sobrevivencia crean sus propias oportunidades” (Velázquez y Domínguez, 2015, p. 246).

El trabajo informal se refiere a todas aquellas actividades laborales que no están reguladas ni protegidas por el marco legal e institucional del empleo formal. Este tipo de trabajo se caracteriza por la ausencia de contratos laborales formales, la falta de acceso a beneficios sociales y la carencia de derechos laborales básicos. El trabajo informal abarca una variedad de ocupaciones que incluyen el autoempleo, el empleo en microempresas no registradas, el trabajo doméstico no declarado y el empleo en sectores económicos que operan fuera del ámbito de la regulación estatal. En los empleos informales las condiciones y el medio ambiente de trabajo son deficientes: jornadas de trabajo más extensas, mayores riesgos ocupacionales para la salud, acceso a pocos derechos laborales básicos (...) (Neffa, 2008, p. 6). Los individuos que trabajan de manera informal suelen ser mayoritariamente personas con bajos niveles de educación, jóvenes que recién ingresan al mercado laboral y adultos mayores que no han podido acceder a empleos formales. Las mujeres también forman parte de este sector, especialmente en actividades como el comercio ambulante y el trabajo doméstico. Esta segmentación demográfica refleja las limitadas oportunidades y las barreras estructurales que enfrentan estos grupos para acceder a empleos formales y bien remunerados (Ramírez y Galán, 2022).

En el caso de las relaciones laborales que se observan dentro de ellas, se basan, principalmente, en el empleo casual, el parentesco o las relaciones sociales en lugar de acuerdos contractuales con garantías formales. Esto es, la descripción de informalidad está basada en la empresa y su tamaño; por lo tanto, los trabajadores que se ubican en ella conformarían la mano de obra del sector informal. (Ovando *et al.*, 2021, p. 151)

La informalidad laboral se manifiesta en diversos sectores de la economía mexicana. “Su origen parte de la antropología social en cuyo término se busca englobar todas las formas de producción y empleo que se encontraban excluidas ya sea de los hogares o las empresas institucionalizadas” (Cota y Navarro, 2016, p. 126). Uno de los sectores más prominentes es el comercio ambulante, que incluye vendedores de alimentos, ropa, y otros bienes en mercados informales y calles. La construcción es otro sector significativo, donde muchos trabajadores son empleados de manera temporal y sin contratos formales. El trabajo doméstico también es un área importante, general-

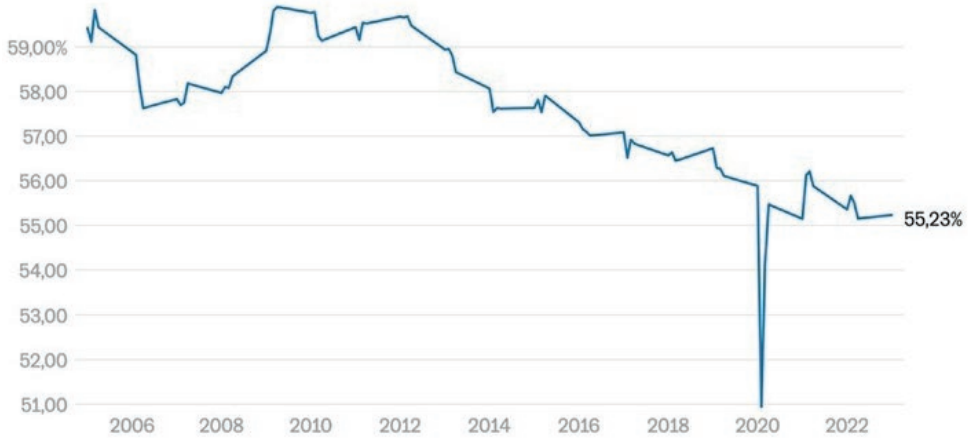
mente con muchas trabajadoras que no tienen acceso a beneficios laborales básicos. Las plataformas digitales, como Rappi y Uber, han añadido una nueva dimensión al trabajo informal en México. Estos trabajos, a menudo promovidos como formas de autoempleo flexibles que en realidad perpetúan muchas de las características del trabajo informal tradicional, como la falta de seguridad laboral y beneficios sociales.

Las condiciones laborales de los trabajadores informales en el país son generalmente precarias y desprotegidas. Estos trabajadores no cuentan con contratos formales, lo que significa que carecen de estabilidad laboral y pueden ser despedidos sin previo aviso ni indemnización. Los salarios en el sector informal suelen ser bajos y no existen mecanismos formales para la negociación de mejores condiciones salariales. Además, las personas que trabajan en esta lógica permanecen vulnerables a situaciones de emergencia médica y económica.

El Instituto Nacional de Geografía y Estadística [INEGI] (2024a), define al trabajo informal como “el trabajo no protegido de quienes, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen sin seguridad social” (p. 11). En el primer trimestre del año, la Población Económicamente Activa (PEA) del país fue de 60.7 millones de personas. En ese mismo trimestre, la tasa de informalidad representó el 54.3% de la PEA (INEGI, 2024a), lo que representó una caída de casi el uno por ciento respecto al año anterior, donde la tasa de informalidad fue del 55.23% (Figura 1). Aunque se muestra una disminución en la tasa, las condiciones de informalidad en el país son claras, se cumplen aquellas características respecto al trabajo informal mencionadas por Cota y Navarro, en el caso de las personas que deciden trabajar dentro del sector informal, y que se analiza en el presente artículo, se considera también lo mencionado por los autores respecto a los factores externos que los motivan a tomar esta decisión:

en función del individuo queda establecido como: aquel constituido por todos aquellos trabajadores que no operan bajo relaciones contractuales oficiales, sean por cuenta propia o bajo algún patrón, ni reciben una cobertura completa por las garantías de leyes mexicanas, así como un sueldo inferior o nulo al mínimo establecido y cuyo producto o servicio tiene una participación activa en la economía nacional(...) Mientras la elección de la ocupación informal exista como una valoración de costo de oportunidad, las decisiones que tome el individuo respecto a ser formal tendrán que ser asumidas como elecciones racionales. La informalidad, en todos sus niveles, es una elección del individuo. Esta elección, por otro lado, se ve sugerida en la medida que factores externos limiten sus elecciones disponibles. (Cota y Navarro, 2016, p. 140)

*Figura 1*  
Tasa de informalidad laboral en México periodo 2006-2023.



*Fuente:* Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 2023.

La jornada laboral de las personas que trabajan en el sector informal suele ser larga y extenuante, es posible que superen las horas laborales establecidas por la legislación laboral. Así, la falta de regulación y supervisión también significa que estos individuos están expuestos a condiciones de trabajo inseguras y a enfrentar mayores riesgos de salud ocupacional. La alta prevalencia del trabajo informal en el país tiene profundas implicaciones socioeconómicas, no solo para los individuos, sino también para la sociedad en su conjunto. A nivel individual, la inestabilidad laboral perpetúa la vulnerabilidad económica y la pobreza, quienes tienen un trabajo informal a menudo no pueden ahorrar para el futuro ni acceder a servicios de salud de calidad, lo que afecta su bienestar a largo plazo; “una persona con un empleo informal gana 5,642 pesos, mientras que una persona en un empleo formal gana 10,717 pesos. Una brecha de 47%: por cada 100 pesos que paga un empleo formal en promedio, uno informal paga 53 pesos” (México, cómo vamos, 2022, p. 4).

A nivel macroeconómico, la informalidad laboral representa un desafío significativo para el desarrollo económico y social de México. La alta proporción de trabajadores informales limita la capacidad del gobierno para recaudar impuestos, lo que reduce los ingresos fiscales y la capacidad de financiar programas sociales y de infraestructura. Además, la informalidad perpetúa la desigualdad social y económica, ya que los trabajadores informales están excluidos de los beneficios del crecimiento económico y de las protecciones laborales. En la investigación realizada por el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas de la Cámara de Diputados (CEFP) en 2018 sobre el impacto fiscal de la economía en México se concluyó que:

el potencial recaudatorio de formalizar las labores del sector informal de la economía mexicana representó durante el año 2017 alrededor de 427 mil millones de pesos que podrían fortalecer los ingresos de la Hacienda Pública Federal, esto si se consideran únicamente los agentes económicos involucrados de manera directa en el sector, siendo las ganancias de los empleadores las que representan mayor potencial recaudatorio y menores costos económicos, sociales y fiscales para formalizar sus actividades, representando hasta el 76% del total, que equivale a 342 mil millones de pesos anuales, que además pueden ser retirados del sector sin que esto desacelere necesariamente el nivel de ocupación, las remuneraciones laborales y la derrama económica local y regional que sostiene actualmente las labores del sector en el país. (CEFP, 2018, p. 60)

Como lo expone el CEFP, las y los trabajadores informales al estar fuera del alcance de la regulación laboral, afectan las finanzas de Hacienda y el pago de impuestos al operar fuera del sistema tributario formal, lo que reduce la recaudación fiscal. Al no contribuir con impuestos, se generan menos ingresos para financiar servicios públicos esenciales como salud, educación e infraestructura. Las repercusiones sociales incluyen una menor capacidad del Estado para redistribuir riqueza y reducir la desigualdad, así como la precarización laboral de quienes operan en la informalidad, ya que no acceden a beneficios de seguridad social ni protección laboral adecuada. Sumado a ello, las personas que trabajan en el sector informal suelen tener acceso limitado a capacitación y desarrollo profesional, lo que reduce su productividad y potencial de ingresos. También, esto impacta la productividad empresarial “debido a las condiciones de irregularidad de las empresas informales, las cuales, con el fin de permanecer fuera del registro de las autoridades, se mantienen pequeñas y sin capacidad de adoptar nuevas tecnologías, lo cual impacta de manera negativa su productividad” (Temkin y Cruz, 2019, p. 47). Esto genera un ciclo de baja productividad y bajos ingresos que es difícil de romper sin intervenciones políticas efectivas.

Respecto a las condiciones laborales de personas repartidoras ubicadas en el sector informal en el país que trabajan para plataformas digitales, se ha documentado que hay un crecimiento en su uso en una tasa anual del 25%, “la ampliación de estas actividades en el mercado laboral internacional plantea importantes cuestiones relacionadas con el desarrollo económico, pero también con el bienestar y la protección de la clase trabajadora y el cumplimiento cabal de múltiples derechos laborales y humanos” (Silva y Jaramillo, 2022, p. 12). El Instituto de Estudios Sobre la Desigualdad (INDESIG), fue el primer organismo en documentar información sobre la situación laboral de quienes están inmersos en esta actividad. El estudio que publicaron a finales del año 2022, detalla que el promedio de edad de las personas que participaron en su investigación es de 29 años, donde siete de cada diez trabajadores son de sexo masculino. Menciona Ortega (2023), “Los repartidores se han convertido en un símbolo de la precariedad y las nuevas relaciones laborales (...) Más allá de la tecnología lo que se discute son las condiciones de trabajo y el tipo de derechos de nuestra sociedad” (p. 74).

## **2. Respuestas ante la informalidad laboral en el país**

¿Cuáles deben ser las acciones concretas que se deben implementar para resolver el problema de la informalidad laboral en el país? El gobierno mexicano ha implementado políticas que incluyen programas de formalización y mejoras en la seguridad social para este segmento de la PEA. No obstante, estos esfuerzos han tenido un éxito limitado debido a la magnitud del problema y las barreras estructurales que perpetúan la informalidad. La burocracia, los costos de formalización, y la falta de incentivos tanto para empleadores y para trabajadores siguen siendo obstáculos significativos.

Las políticas efectivas para reducir la informalidad deben abordar no solo los síntomas sino también las causas subyacentes de la informalidad, esto se relaciona con la mejora en el acceso a la educación, la formación profesional y la calidad de las mismas; también, con las barreras regulatorias de la entrada y salida de las empresas al mercado; el crecimiento económico desigual, entre otros. Las consecuencias son profundas, se afecta tanto a la economía como a la sociedad, se perpetúa la pobreza y la desigualdad, y se expone a las personas trabajadoras a mayores riesgos de explotación y vulnerabilidad. En 2020, Camberos y Bracamontes analizaron el problema de la informalidad laboral en el país mediante un modelo econométrico, entre sus principales hallazgos, señalaron que la reducción de la informalidad sería posible considerando los siguientes elementos:

Es indudable que la reducción de la informalidad requiere de una política que combine de manera deliberada los factores aquí investigados, que establezca, por un lado, el crecimiento del PIB como condición necesaria —así lo indica la relación negativa que guarda con las variables institucionales en el modelo— con base en la generación de empleos bien remunerados y con todas las prestaciones de ley, lo cual implica, de suyo, reducir la contratación mediante el sistema *outsourcing*, que ha enmascarado la falta de contratos y el no pago de prestaciones visto como una forma de flexibilización y reducción de los costos laborales, lo cual ha abonado a la informalidad dentro de la formalidad y, además, que prevalezca el respeto a la libre elección de actividades lícitas de trabajo e inversión que cumplan con las exigencias de la ley, como el pago de impuestos y de prestaciones al trabajo; y como condición suficiente, que el Estado mexicano despeje dudas sobre actos de corrupción en el manejo de los recursos e impunidad en la aplicación de la ley que favorezcan a grupos o familias y que, en su lugar, los dedique para apoyar a emprendedores e impulsar proyectos generadores de empleos formales. (Camberos y Bracamontes, 2020, p.44)

Las personas que trabajan en aplicaciones de reparto por plataforma enfrentan condiciones adversas que son hasta cierto punto poco conocidas, por lo cual, dependiendo de cada país su regulación avanza a ritmo distinto. En México, en julio del año 2023 se da a conocer la iniciativa con proyecto de decreto en materia de derechos de personas trabajadoras en plataformas digitales. En ella se propone establecer un mar-

co legal que proteja los derechos laborales de este segmento y les dote de condiciones laborales justas.<sup>3</sup>

### **3. Panorama del trabajo informal en Querétaro**

El trabajo informal en Querétaro es una realidad que afecta a una parte significativa de la población, este representa una proporción considerable dentro del mercado laboral del estado, aunque se encuentra por debajo del promedio nacional. Esto incluye a personas que laboran sin acceso a prestaciones laborales, sin seguridad social y sin un contrato formal que regule sus condiciones de trabajo. Los sectores donde más predomina la informalidad son el comercio, los servicios y la construcción. Muchas personas trabajan en puestos como vendedores ambulantes, trabajadores domésticos, albañiles, mecánicos o pequeños empresarios que no están registrados ante el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social).

El trabajo informal en Querétaro, al igual que en muchas otras partes de México, constituye una parte significativa de la economía local. A pesar del crecimiento económico sostenido de la región, una gran parte de la fuerza laboral sigue estando empleada en condiciones informales. Esta sección ofrece una caracterización detallada del trabajo informal en Querétaro, basada en datos del INEGI, y aborda las dimensiones demográficas, las condiciones laborales, los sectores más afectados y las implicaciones socioeconómicas de la informalidad en la región.

Según datos recientes del INEGI (2024b), el estado tuvo un crecimiento del 13% en relación a la economía informal, fue el cuarto estado del país donde más subió el sector informal; del 52% de la PEA que se registró en el sector informal, el 32.3% correspondía a personas asalariadas y el 16.1% a trabajadores por cuenta propia; el ingreso promedio para las personas de sexo masculino de 30 a 64 años de edad en la entidad fue en promedio de nueve mil pesos mensuales, mientras que para las personas de sexo femenino en el mismo rango de edad el ingreso mensual promedio fue de cinco mil pesos aproximadamente, dejando ver claramente que la informalidad sumada a la variable sociodemográfica de sexo, es un factor que coloca a las mujeres en una situación aún más vulnerable y desprotegida en el estado. El trabajo informal en Querétaro se concentra en varios sectores clave, el que es objeto de análisis del presente documento es aquel que corresponde al trabajo de reparto mediante plataformas digitales, ya que refleja una tendencia global hacia la economía de plataformas, que ofrece flexibilidad a las y los trabajadores, pero también plantea importantes desafíos en términos de protección laboral y estabilidad económica. Muchos repartidores son

---

3 Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un capítulo XII ter. denominado “trabajo en plataformas digitales de transporte y reparto” con los artículos 330-l, 330-m, 330-n, 330-o, 330-p y 330-q, de la Ley Federal del Trabajo en materia de derechos de personas trabajadoras en plataformas digitales a cargo de la diputada Cecilia Anunciación Patrón Laviada y diputadas y diputados del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional. [https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/2/2023-07-25-1/assets/documentos/Inic\\_PAN\\_Dip\\_Cecilia\\_330-L\\_330-M\\_330-N\\_330-O\\_330-Q\\_LFT.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/2/2023-07-25-1/assets/documentos/Inic_PAN_Dip_Cecilia_330-L_330-M_330-N_330-O_330-Q_LFT.pdf)



considerados trabajadores por cuenta propia, ya que no tienen un empleador directo. Según los datos del INEGI, el 22% de la población ocupada en Querétaro trabaja bajo esta modalidad, los repartidores entran en esta categoría al no tener un vínculo laboral formal con las plataformas, aunque dependen de ellas para obtener ingresos.

En Querétaro, un estado con crecimiento económico dinámico y un aumento en la urbanización, el trabajo en plataformas digitales se ha convertido en una opción atractiva para muchas personas. La demanda de servicios de reparto ha crecido notablemente, en parte debido a la pandemia de COVID-19, que aceleró la necesidad de entregas a domicilio. Los datos del INEGI, aunque no son específicos sobre los repartidores, permiten observar que el estado ha mostrado una tasa de informalidad inferior a la media nacional, pero la presencia de trabajadores de plataformas digitales podría no estar bien reflejada en estos datos debido a la clasificación ambigua de su actividad económica. Esta actividad sigue representando una gran parte del empleo informal, con menores ingresos y menos acceso a derechos laborales formales. A medida que el sector continúa creciendo, será crucial que tanto las autoridades y las plataformas encuentren un equilibrio entre la flexibilidad que buscan los repartidores y las garantías de derechos laborales necesarios para mejorar sus condiciones de trabajo. Es un área que está en constante cambio, y será necesario seguir de cerca cómo se regula y organiza este sector en Querétaro y a nivel nacional.

Debido a lo anteriormente planteado, se muestra la pertinencia de conocer si el sindicalismo podría ser un apoyo en la lucha para la regulación de este tipo de trabajo informal en el estado. Por ello, se pretende examinar las percepciones y experiencias de los trabajadores de plataformas digitales, como Rappi y Uber eats en relación con la sindicalización, así como evaluar las ventajas y desventajas percibidas de la sindicalización desde la visión de los trabajadores informales.

#### **4. El sindicalismo y el trabajo informal**

Hasta antes de la reforma laboral de 2019, se había puesto énfasis en estudios sobre las estrategias y los resultados asociados con la renovación sindical; se habían enfocado en la relevancia de segmentos vulnerables, que incluyen mujeres y trabajadores precarios. Una orientación clave ha sido el énfasis en la diversidad, ya que los sindicatos han intentado atraer a mujeres, jóvenes y trabajadores personas que están inmersas en dinámicas de trabajo informal. Los esfuerzos de revitalización sindical han visto la difusión del modelo de organización para tratar de mejorar las condiciones en las que se desenvuelven en el día a día.

La importancia de la afiliación sindical es clara en un contexto donde se trata cada vez más de flexibilizar las condiciones de acceso al empleo, en este caso, los motivos instrumentales y racionales que están influenciados por un marco institucional favorable para que los sindicatos incluyan a los trabajadores en sus procesos y toma de decisiones deben ser claros. Es crucial que las personas reconozcan el impacto identitario de afiliarse a un sindicato que empate con sus convicciones ideológicas. Así, la organización sindical puede ser fundamental para revivir o fortalecer estos

motivos tradicionales, instrumentales y racionales que pueden sostener e incrementar la tasa de sindicalización en el país y por consecuencia, mejorar las cifras de acceso al empleo formal.

Respecto a los cambios realizados en la reforma laboral de 2019 en materia de organización sindical, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2019) menciona lo siguiente en el informe titulado: *Hacia un nuevo modelo laboral*:

1. Libertad y democracia sindical. Se garantiza el derecho de libre afiliación y la autonomía de los sindicatos. Se establecen procedimientos democráticos para garantizar la representatividad sindical y la negociación colectiva.
2. La libertad sindical asegura el cumplimiento del derecho a constituir organizaciones sindicales y pertenecer o no a ellas.
3. Se reconoce el derecho de las y los trabajadores a elegir a sus dirigentes a través del voto.
4. La negociación de los contratos colectivos garantizará que sea auténtica y acabará con las simulaciones.
5. No habrá más contratos colectivos ni sindicatos de protección.
6. No se podrán firmar los contratos colectivos hasta que los trabajadores conozcan y aprueben el contenido del mismo.

Las características de la reforma laboral mencionadas podrían derivar en acciones clave para la acción sindical de los trabajadores de plataformas digitales, quienes tradicionalmente han enfrentado dificultades para organizarse debido a la naturaleza flexible y dispersa de su trabajo.

El derecho a la libre afiliación y la autonomía sindical permite que los trabajadores de plataformas puedan organizarse de manera formal y elegir sindicatos que representen sus intereses específicos. En un sector donde la precarización laboral es alta, contar con procedimientos democráticos para garantizar la representatividad sindical y la negociación colectiva puede fortalecer su capacidad de acción para negociar mejores condiciones laborales. Asegurar el derecho de las y los trabajadores de plataformas a constituir y pertenecer a sindicatos es esencial para formalizar su representación. En el contexto de las plataformas digitales, donde las relaciones laborales a menudo son ambiguas, garantizar la libertad sindical es una herramienta que puede nivelar el terreno frente a empresas tecnológicas que buscan evadir la regulación laboral. Sumado a lo anterior, la capacidad de las y los trabajadores de plataformas para elegir a sus dirigentes a través del voto es un mecanismo que asegura una representación auténtica de sus intereses.

Dado que este sector es heterogéneo y sus trabajadores tienen diversas necesidades, la elección democrática de líderes es clave para garantizar que las demandas que se negocien reflejen realmente las prioridades de la mayoría. En este sector, la negociación colectiva auténtica es crucial para evitar simulaciones y condiciones laborales impuestas unilateralmente por las empresas. Garantizar que los contratos sean genuinamente discutidos y acordados entre las partes asegura que los trabajadores de plataformas tengan una voz en la definición de sus derechos y obligaciones. El requi-

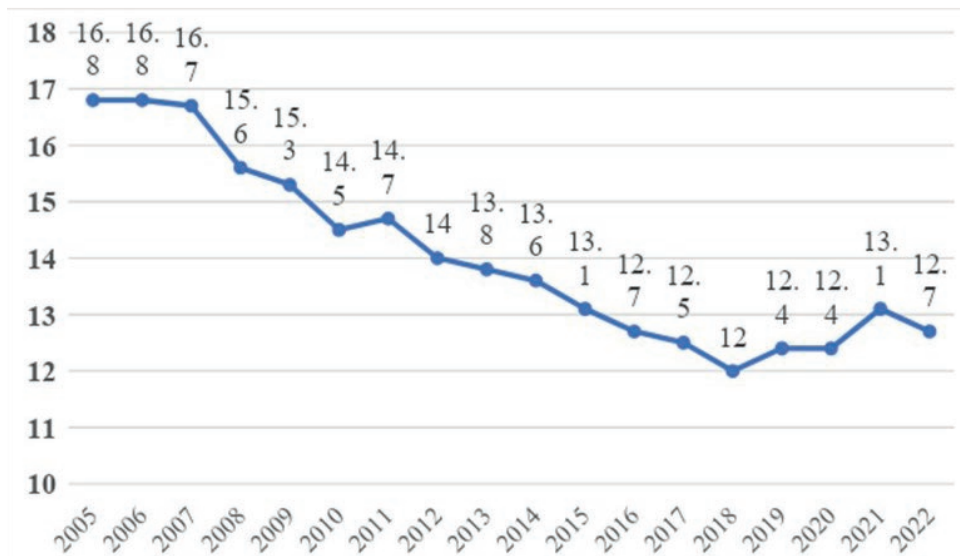
sito de que los trabajadores aprueben los contratos colectivos antes de que se firmen garantiza la transparencia y el consentimiento informado. Esto es fundamental en el contexto de las plataformas digitales, donde los contratos pueden ser complejos y afectar directamente los derechos laborales de los trabajadores, quienes deben tener la última palabra en su contenido. En conjunto, estas medidas pueden empoderar a las y los trabajadores de plataformas digitales para organizarse de manera efectiva, mejorar sus condiciones laborales y establecer un marco más equitativo en sus relaciones con las empresas de tecnología.

El sindicalismo ha demostrado ser una herramienta efectiva para mejorar las condiciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores en diversos contextos. En el sector informal, donde los trabajadores a menudo están dispersos y carecen de representación, los sindicatos pueden proporcionar una estructura organizativa para la defensa de sus intereses. A través de la negociación colectiva, los sindicatos pueden luchar por mejores salarios, condiciones de trabajo más seguras y acceso a beneficios sociales. Además, de sostener una voz unificada para influir en la política laboral y promover la inclusión de los trabajadores informales en la legislación laboral existente. El sindicalismo puede desempeñar un papel transformador en el sector informal al proporcionar una estructura organizativa para la defensa de los derechos laborales:

Aquello que se ha denominado impotencia del sindicalismo frente al sector informal constituye un fenómeno vinculado a los profundos cambios que se están operando en todos los ámbitos del mundo del trabajo. La respuesta a los procesos de informalización debe inscribirse en el marco de una estrategia sindical global con fundamento en posiciones del propio movimiento sindical y en el valioso aporte de observadores y analistas de los movimientos sociales. En dos grandes líneas se sintetiza lo que ha venido realizando y lo que podría hacer el sindicalismo frente al sector informal: una esfera de acción organizativa y solidaria, y otra de acción frente al Estado. Urge el surgimiento de una nueva conciencia social, así como el examen crítico de los mecanismos de concertación y de la eficiencia del Estado en el combate contra la pobreza en nuestros países. (Sandoval, 1990, p. 1)

En México, aunque la tasa general de sindicalización ha disminuido en las últimas décadas, pasando del 16% en 1990 al 12% en 2023, el impacto en sectores específicos sigue siendo notable. En el sector de la construcción, por ejemplo, los sindicatos han negociado mejoras en la seguridad laboral y han establecido fondos de pensiones para los trabajadores, beneficiando a miles de empleados.

Figura 2  
Tasa de sindicalización en México en el periodo de los años 2005-2022.



Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS (2022).

## 5. El Sindicalismo en Plataformas Digitales

La contingencia sanitaria trajo consigo restricciones y limitantes a las y los trabajadores en México, “se perdieron 1,117,584 empleos formales de marzo a julio 2020” (Feix, 2020, p.15). Una de las alternativas ante el creciente desempleo se orientó al terreno de las plataformas digitales. Para inicios de enero del 2021 cerca de 50 mil trabajadores estaban registrados en una plataforma digital de entrega de alimentos. La directiva de Uber en México reportó que más de 300 mil personas estaban registradas en Uber y Uber Eats para emplearse (Noguez, 2021).

Comparando el consumo entre abril del 2019 contra el de abril del 2020, en Rappi hubo un aumento de 79.67% y del 31.69% en Uber Eats (Reveles, 2020). El crecimiento del sector muestra la relevancia de analizar qué pasa con las condiciones laborales de las y los trabajadores de estas plataformas digitales. No tener una relación laboral formal deriva en condiciones de trabajo precarizadas, donde las personas trabajan grandes cantidades de horas para lograr ingresos suficientes, y al mismo tiempo, deben procurar su propia seguridad para no sufrir accidentes viales por la falta de acceso a servicios de salud propios del empleo formal, al mismo tiempo, deben soportar la ausencia de las prestaciones laborales que toda persona busca en un empleo.

La rápida evolución y proliferación de las plataformas digitales que intermedian el trabajo en el sector de la economía informal en México ha revolucionado la forma

en que las personas encuentran trabajo, realizan sus tareas laborales y hacen evidente cómo se acrecienta el sector informal. Este contexto representa grandes desafíos para la organización de los trabajadores que buscan la mejora de sus condiciones laborales y que en los últimos años demandan mejores condiciones. No obstante, las y los trabajadores de las plataformas se insertan en un mercado laboral caracterizado por la precariedad e inseguridad laboral. Así, resulta fundamental analizar la estructura y características del mercado de trabajo que rodea a las y los trabajadores de estas plataformas, de tal manera que su potencial participación en la organización, acción colectiva y toma de decisiones tenga influencia en la mejora y el acceso a un empleo que les permita participar, ejercer y manifestar de manera activa y productiva sus inquietudes sobre las condiciones laborales que experimentarán en los próximos años.

En México, han surgido iniciativas de sindicalización entre las personas que trabajan en plataformas digitales. Por ejemplo, la organización de conductores de Uber y repartidores de Rappi ha ganado impulso en los últimos años. En 2021, se formó el “Sindicato de Conductores de Aplicaciones de Transporte” en Ciudad de México, que busca negociar mejores condiciones laborales y acceso a beneficios sociales para sus miembros. A pesar de sus beneficios potenciales, el sindicalismo en el sector informal enfrenta varios desafíos; la naturaleza dispersa y diversa del trabajo informal dificulta la organización y la cohesión entre los trabajadores, la falta de un lugar de trabajo común y la diversidad de actividades complican la movilización y la acción colectiva. En algunos casos, los esfuerzos de sindicalización enfrentan represión por parte de empleadores y autoridades, quienes pueden ver a los sindicatos como una amenaza a sus intereses; la legislación laboral en México no siempre facilita la sindicalización en el sector informal, las políticas públicas y las leyes laborales a menudo están diseñadas para el empleo formal, dejando a los trabajadores informales fuera de su alcance.

## **6. Estrategia metodológica**

La investigación indaga en cómo el trabajo mediante plataformas digitales en Querétaro, considerado dentro del sector informal, ha transformado la estructura laboral del estado; se problematizan las implicaciones para las personas, las estrategias que han utilizado para organizarse de manera sindical en favor de defender sus derechos laborales y las demandas laborales que han iniciado. Se realizó un primer acercamiento, considerando únicamente el sector de entrega de alimentos. Se examinó cómo funcionan estas plataformas y cuáles son las principales características de las y los trabajadores que participan en ellas. Se describe más adelante cuál es el impacto de estas plataformas, considerando aspectos como la generación de trabajos, la flexibilidad laboral, los ingresos para las personas que emplea, entre otros. También, se hace breve mención de los desafíos para lograr consolidar las regulaciones existentes.

El diseño de esta investigación se basó en un enfoque cualitativo/documental. La investigación se definió de tipo explicativo, la aproximación metodológica para la obtención de información cualitativa se realizó mediante entrevistas semiestructuradas a informantes calificados. El impacto de los resultados se sustenta en la evaluación

cualitativa del conjunto, condiciones y situaciones vinculadas con el objeto de estudio. Se indagó en las experiencias individuales de las y los trabajadores alrededor de sus prácticas laborales y sindicales, analizando los hechos a partir del discurso construido por los individuos. La investigación se dividió en etapas de recolección de información, construcción de bases de datos y vinculación. Se utilizó el análisis de datos secundarios y primarios para obtener una visión completa de las plataformas que operan en el estado.

Se revisó la literatura actualizada sobre las plataformas de trabajo en México, se trabajó con aquellas publicaciones nacionales e internacionales pertinentes para el objetivo del estudio, que fueron producto de investigaciones académicas, informes, estudios, datos oficiales y otros recursos relevantes para comprender el panorama actual y las tendencias en el trabajo que ofrecen estas plataformas digitales. Previo al inicio del acercamiento a campo, se realizó una revisión documental actual sobre la organización y la acción colectiva de trabajadores de plataformas en la entidad, para comprender los desafíos asociados con la sindicalización. El objetivo fue construir un eje transversal que articuló propuestas y experiencias alrededor de las prácticas de organización con orientación sindical de las y los trabajadores de estas plataformas. Fue importante establecer una muestra de selección intencionada que propició la constitución de una red de trabajadores y trabajadoras de cada plataforma digital (efecto “bola de nieve”).

### *6.1 Tipo de muestra*

Durante el desarrollo de la investigación se analizó una muestra de trabajadores que estuvieran laborando en alguna plataforma digital en el estado, el objetivo fue analizar las dinámicas actuales de este estrato por ser un grupo cuyas características se definen como trabajo informal. Se utilizó la técnica de muestreo de bola de nieve o construcción de redes. El análisis realizado no pretende lograr generalizaciones sobre la experiencia de las y los participantes, sino profundizar en la percepción y subjetividad de las y los participantes.

### *6.2 Técnicas e Instrumentos*

Se elaboró un instrumento de recolección de información de carácter cualitativo (entrevista semiestructurada), se consideraron las posibles resistencias de las y los trabajadores para participar como informantes en un tema que podría resultar incómodo e intrusivo debido a las condiciones laborales que atraviesan. La entrevista estuvo diferenciada en secciones que permitieron cumplir con los objetivos solicitados, los datos primarios obtenidos proporcionaron información detallada sobre las experiencias, percepciones y desafíos relacionados con el trabajo en plataformas digitales en el estado.

Se analizó la información mediante el análisis del discurso, se desarrolló una codificación que facilitó indagar en diversos aspectos del objeto estudiado y sus variables.

A partir de la estrategia de investigación, se revisaron aspectos relacionados a la participación y acción de las y los trabajadores informales en su dimensión organizativa, relacional y su contexto sindical.

El discurso de las personas es un recurso que da sentido a su vida. Por lo tanto, investigar con los relatos de las personas contribuyó a comprender las experiencias que dotan de sentido a sus vidas y conocer el papel que juega el trabajo. La codificación de la información en el proceso de investigación se realizó desde el encuentro entre las categorías de análisis propuestas en la estructura de la entrevista y la información obtenida en el trabajo de campo. Esto significó reconocer que, las preguntas del entrevistador y su intervención en la escritura del texto no es ingenua y contribuye a caracterizar la narrativa en sí misma.

### *6.3 Ética de la investigación*

La investigación en extenso fue revisada y evaluada por el Comité de Ética de Investigación de la Universidad Autónoma de Querétaro. Los miembros del comité aprobaron en el mes de agosto de 2022, en términos éticos el protocolo de investigación del cual se desprende el presente documento. La investigación garantizó la confidencialidad de cada participante, protegiendo su identidad y datos personales. En el análisis de la información y presentación de resultados se utilizaron pseudónimos para referirse a las personas entrevistadas. Se obtuvo el consentimiento informado de cada participante donde se explicaron los objetivos, métodos, riesgos y beneficios de la investigación. También, se ha puesto especial cuidado en asegurar que los resultados de la investigación no atenten en ningún momento contra los derechos humanos de las y los trabajadores y que se promueva el respeto y la dignidad de todos los individuos involucrados.

## **7. Presentación y discusión de resultados**

La muestra de la investigación estuvo compuesta por un 84% de hombres y un 16% de mujeres, esto, refleja una tendencia particular en el contexto específico de la investigación, donde es común que las personas de sexo masculino realicen mayormente esta actividad, cuando se preguntó a las y los entrevistados por qué consideraban que en su mayoría son hombres quienes trabajan en las aplicaciones de reparto, las respuestas más usuales se relacionaban al riesgo que implica conducir en motocicleta en la ciudad, es pertinente señalar que el 100% de los participantes manifestó que las actividades de reparto las realizan en este tipo de vehículo. Respecto a los rangos de edad de las y los trabajadores, este fue de 23 a 36 años. La distribución de niveles educativos deja ver que el nivel de educación media superior fue el mayoritario en la muestra seleccionada con un 56%, seguido de la educación básica con 24% y un 20% manifestó contar con educación universitaria. Posterior a la codificación y análisis de las entrevistas realizadas a las y los trabajadores de plataformas digitales, este apartado examina y compara las percepciones que tienen sobre las condiciones de su trabajo y cómo perciben las posibilidades de mejorar esas condiciones a través de la orga-



nización sindical. Se exponen las reflexiones que se han generado en función de las experiencias laborales, el reto para este sector, de trabajadores informales, es avanzar hacia la estabilidad laboral ante contextos de incertidumbre económica. Siguiendo una perspectiva que permite articular las condiciones del trabajo informal, a continuación, se mencionan diversas cuestiones que permitieron conocer las experiencias de los trabajadores:

1. ¿Cuáles son los beneficios laborales y de seguridad que ofrecen las plataformas digitales?
2. ¿Cómo perciben el panorama laboral de los trabajadores de las plataformas digitales?
3. ¿Cuáles son las condiciones que los motivan a seguir trabajando en estas plataformas?
4. ¿Qué aspectos cambiarían para mejorar las condiciones de trabajo?

Al momento de relatar sus experiencias, expectativas, ideas o incertidumbres, las y los trabajadores no expresan lo mismo, pero coinciden en algunas características de situaciones específicas. Las entrevistas reflexionan en las tensiones que se edifican alrededor del trabajo informal, se sistematizó la información de acuerdo a los aspectos positivos y negativos de las características del trabajo en las plataformas digitales. Las narrativas de los entrevistados muestran las reconstrucciones que realizan del trabajo y de los elementos asociados a este. Son reconstrucciones ya que son producto de múltiples sentidos que proporciona la interacción cultural bajo la cual se desarrollaron.

A continuación, se presentan los relatos de trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales relacionadas con sus condiciones laborales, donde dejan ver sus percepciones del sindicalismo. La información se divide en dos posturas: la primera incluye los relatos positivos sobre la sindicalización, donde la establecen como una oportunidad para mejorar sus condiciones laborales. La segunda parte retoma las narraciones negativas sobre la idea de organizarse sindicalmente, se describen los temores sobre posibles represalias que podrían tomar las empresas, la pérdida de flexibilidad laboral, los costos adicionales de unirse a un sindicato y dudas sobre la efectividad de los sindicatos en el contexto del trabajo informal.

### *7.1 Aspectos positivos asociados a los sindicatos*

La informante número uno ha trabajado como repartidora durante los últimos nueve meses. A pesar de que se puede considerar que lleva poco tiempo laborando en la plataforma de entrega, ella manifestó que disfrutaba la flexibilidad de establecer sus propios horarios, pero con el tiempo, ha comenzado a sentir las desventajas de su situación laboral. *“Al principio, me encantaba la idea de ser mi propia jefa, pero ahora veo que no tengo ni seguro, si me enfermo, ya no trabajo y ya no gano nada, no tengo acceso a prestaciones, ni a utilidades como mis hermanos”*. Sobre la idea de unirse a un sindicato, la informante se muestra optimista pero cautelosa. *“Creo que un sindicato podría ayudarnos a negociar mejores condiciones, como que nos paguen algo más justo y tener el IMSS”*.



El segundo informante ha estado trabajando como repartidor para Rappi durante más de dos años. Él, también comparte la idea positiva sobre lo atractivo que es la flexibilidad y la oportunidad de ganar dinero rápidamente, sin embargo, con el tiempo ha comenzado a vivir las desventajas. *“Trabajo muchas horas y a veces no alcanzo ni a cubrir mis gastos básicos (...) las comisiones de la plataforma son altas y no me pagan vacaciones (...) lo peor es si tienes un accidente en la moto, ahí sí he visto cómo la pasan mal y ni quien te apoye”*. Sobre la idea de unirse a un sindicato, el informante que ya tiene mayor experiencia en el trabajo y que ha participado en reuniones con otras personas que se emplean en la plataforma para ir fortaleciendo su organización colectiva se muestra positivo: *“creo que estar en un sindicato podría servir para que mejoremos nuestras condiciones, ver si pueden cambiar las tarifas, o tener algún seguro si nos accidentamos”*.

Una tercera informante trabaja como repartidora mientras estudia en la universidad. Esta característica deja ver la heterogeneidad de perfiles que se insertan en este tipo de plataformas digitales, si bien, para algunas personas significa el acceso a un trabajo primario y único que funciona como el principal sustento familiar, para algunos otros es solo un trabajo de paso, de transición hacia el logro de alguna otra meta o un segundo trabajo para mejorar los ingresos económicos. En este caso, la informante aprecia la flexibilidad del trabajo, pero también experimenta la inseguridad laboral. *“Es difícil planificar financieramente porque nunca sé cuánto voy a ganar; además, no hay un salario base y me ha tocado que cancelan pedidos sin razón (...) a veces, paso horas esperando pedidos y no gano lo suficiente para justificar el tiempo invertido”*. La informante ve en los sindicatos una forma de mejorar esta situación, no obstante, pertenecer a un sindicato no es algo que le preocupe en el futuro inmediato, sus intereses no versan en continuar con este tipo de trabajo. *“Un sindicato podría negociar un ingreso mínimo garantizado y condiciones de trabajo más justas, también sería útil para los trabajadores tener acceso a formas de aumentar sus ganancias (...) sería bueno que tuvieran algún tipo de respaldo”*.

Un siguiente informante ha estado repartiendo alimentos durante el último año y a pesar de que menciona que el trabajo ha sido desafiante, este también es necesario para mantener a su familia. Al igual que la mayoría de los informantes, hace énfasis en lo complicado y arriesgado que es trabajar cuando las condiciones de clima son extremas o el tema de la movilidad en la ciudad se torna estresante: *“es un trabajo duro, especialmente en días de mal tiempo o tráfico intenso, más ahora que cinco de febrero está casi cerrado, no cambia nada con mi pago por esos días difíciles y menos si tengo un accidente”*. Este informante, también muestra una valoración positiva hacia la idea de sindicalizarse: *“un sindicato podría proporcionar una red de seguridad para todos, podríamos hablar de nuestros problemas al menos para apoyarnos entre nosotros”*.

El último informante que se incluye para dar cuenta de la valoración positiva de las personas que trabajan para plataformas digitales respecto a la idea de una posible sindicalización, menciona que solo comenzó a trabajar en este sector para complementar sus ingresos, pero ha encontrado que los costos asociados con el trabajo son altos. *“Después de pagar la gasolina, el mantenimiento de la moto, y las comisiones de la plataforma, a veces no me queda mucho”*. En sintonía con los relatos anteriores, para

las y los trabajadores de plataformas digitales entrevistados, tener acceso a servicios de salud, poder tener una mejora en las comisiones que pagan o no sentirse tan desprotegidos en caso de accidente son los elementos que se repiten al momento de pensar que podrían organizarse para la conformación de un sindicato: *“creo que un sindicato podría negociar mejores condiciones para todos nosotros, podríamos tener acceso a un salario base garantizado y un fondo de emergencia para situaciones imprevistas”*.

### *7.2 Aspectos negativos asociados a los sindicatos*

Respecto a los relatos sobre los aspectos negativos de sindicalizarse, un primer informante que ha trabajado para una plataforma digital durante más de un año y ha escuchado sobre los esfuerzos de sindicalización que han tenido lugar en el país y los avances que han logrado con ello, manifiesta algunas reservas: *“me preocupa que un sindicato pueda llevar a más conflictos en el trabajo, si después la empresa ya no opera aquí, podríamos quedarnos sin trabajo o más fácil, ser bloqueados para ya no trabajar en la aplicación”*. Es en el desarrollo de los aspectos que consideran negativos cuando más presente se hace la obligación de tener que pagar una cuota sindical: *“además, unirse a un sindicato cuesta, y de por sí, a veces se gana poco, las cuotas pueden reducir aún más”*.

Una de las principales dificultades que enfrentan los trabajadores del sector formal, se relacionan con la flexibilidad laboral. En el caso del sector informal, la flexibilidad parece ser un aliciente para decidir emplearse, como lo han mencionado informantes anteriores, poder decidir, de alguna manera el tiempo que dedicarán al trabajo o el acomodo de la jornada laboral fue uno de los motivos para que las personas decidieran comenzar a trabajar en una plataforma digital; respecto a la idea de sindicalizarse, un segundo informante manifiesta que: *“uno de los mayores atractivos de este trabajo es que puedo elegir cuándo trabajar, me preocupa que un sindicato pueda intentar imponer horarios o restricciones que no se adapten a mis necesidades o que las negociaciones con la empresa puedan resultar en condiciones más estrictas que perjudiquen mi libertad.”*

Otra de las experiencias de un informante, se relaciona a trabajos previos y vivencias sobre la participación en un sindicato. Su principal preocupación tiene que ver con la posibilidad de represalias de la empresa si se unieran a un sindicato: *“me ha tocado estar en algunas empresas que reaccionan de manera negativa ante los intentos del sindicato por pedir algo, he visto como hasta han corrido a unos, no creo que un sindicato aquí sea buena idea, luego los más afectados vamos a ser los que más trabajamos.”*

Los relatos del cuarto y quinto informante que se incluyen en el documento. Ellos ven en la sindicalización mayores aspectos negativos y expresan que tienen dudas sobre la acción y la efectividad de los sindicatos. *“El trabajo de repartir es muy diferente a la de cualquier otro trabajo en una empresa, que tal que un sindicato no se puede adaptar a nuestras necesidades”*, explica el cuarto informante, *“además, hay tantos repartidores y nuestras situaciones son tan diferentes que no creo que un sindicato pueda representar bien a todos.”*

El último informante que se retoma para indagar en los aspectos que perciben negativos en un posible proceso de sindicalización menciona que: *“si los esfuerzos del sindicato no generan mejoras claras, vamos a terminar enojados, podemos terminar peor que como estamos”*.

## **8. Conclusiones**

- La informalidad laboral en el país no debería abordarse solo desde una perspectiva económica, también se deben considerar sus dimensiones sociales, culturales y políticas. Esto implica reconocer cómo contribuye el trabajo informal a la economía y a la sociedad, con el objetivo de desarrollar políticas integrales que promuevan la inclusión, la protección social y la justicia laboral para todas y todos los trabajadores, independientemente de su estatus formal o informal.
- La reforma laboral de 2019 ha depositado en la organización sindical un potencial significativo para mejorar las condiciones laborales en el sector formal e informal en México. A través de la negociación colectiva, la educación sindical, la capacitación en materia de temas legales y laborales a las y los trabajadores, los sindicatos pueden impulsar una plataforma eficaz y eficiente para la defensa de los derechos de las personas en una situación de trabajo informal, no obstante, para maximizar este potencial, es fundamental reconocer y afrontar los desafíos que enfrentan los esfuerzos de sindicalización en la actualidad, incluyendo la fragmentación del trabajo, la baja tasa de sindicalización, la flexibilidad laboral y las barreras legales y políticas. Con la implementación de políticas inclusivas, el sindicalismo puede jugar un papel clave en la promoción de la justicia social y la equidad en el mundo laboral informal.
- Los testimonios de los repartidores de plataformas digitales en Querétaro revelan una serie de desafíos y preocupaciones compartidas en torno a la inseguridad laboral, la carencia de beneficios y el papel real de un sindicato cuando se trata de defender los derechos de las personas trabajadoras. A través de sus relatos, se destaca, por un lado, una percepción positiva sobre la sindicalización como una vía para mejorar sus condiciones laborales. La unión en un sindicato les proporcionaría una voz colectiva para negociar mayor estabilidad y protección en su trabajo diario. Por otro lado, también hay personas que manifiestan experiencias y preocupaciones sobre la sindicalización, incluyendo la dificultad de encontrar en el sindicalismo una solución que incluya las peticiones de un grupo tan heterogéneo, no solo en sus condiciones sociales, sino también en el panorama futuro que esperan de la continuidad de su trabajo en las plataformas digitales. Estas preocupaciones son válidas y deben ser consideradas cuidadosamente en cualquier esfuerzo por mejorar las condiciones laborales a través de la sindicalización.

## 9. Referencias

- Camberos, M., y Bracamontes, J. (2020). La informalidad laboral en las entidades de México en el siglo XXI: posibles factores explicativos. *Realidad, datos y espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 12(1), 30–47. [https://rde.inegi.org.mx/wp-content/uploads/2021/04/RDE33\\_03.pdf](https://rde.inegi.org.mx/wp-content/uploads/2021/04/RDE33_03.pdf)
- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas [CEFP]. (2018). *Impacto fiscal de la economía informal en México*. <https://www.cefp.gob.mx/transp/CEFP-70-41-C-Estudio0011-300718.pdf>
- Cervantes, J., Gutiérrez, E., y Palacios, L. (2008). El concepto de economía informal y su aplicación en México: Factibilidad, inconvenientes y propuestas. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 23(1), 21–54. <https://doi.org/10.24201/edu.v23i1.1302>
- Cota, R., y Navarro, A. (2016). Análisis del concepto de empleo informal en México. *Análisis Económico*, 31(78), 125–144. <https://www.redalyc.org/pdf/413/41347447007.pdf>
- Feix, N. (2020). Nota técnica país: México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: Respuestas y desafíos. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms\\_757364.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024a). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024\\_05.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_05.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024b). Mediciones de la economía informal trimestral por entidad federativa (MEITEF). [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/MEITEF/MEITEF2024\\_02.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/MEITEF/MEITEF2024_02.pdf)
- México, cómo vamos. (2022). Resolver el laberinto del mercado laboral en México: ¿Cómo vamos en informalidad laboral? [https://mexicocomovamos.mx/wp-content/uploads/2022/10/MCV\\_2022\\_Informalidad-Laboral\\_V01-2.pdf](https://mexicocomovamos.mx/wp-content/uploads/2022/10/MCV_2022_Informalidad-Laboral_V01-2.pdf)
- Neffa, J., Suarez Maestre, A., Álvarez Hayes, S., Battistuzzi, A., y Biaffore, E. (2008). *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- Noguez, R. (2021, enero 4). Se multiplican repartidores de Rappi, Didi y Uber por pandemia. *Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/negocios-rappi-didi-uber-socios-pandemia/>
- Ortega, J. (2023). Repartidores de aplicación en México: Entre el individualismo imaginado de las plataformas y las resistencias comunitarias de los trabajadores. *Espiral. Estudios sobre Estado y Sociedad*, 88, 45–79. <http://espiral.cucsh.udg.mx/index.php/EEES/article/view/7319/6734>
- Ovando, W., Rivera, C., y Salgado, M. (2021). Características del empleo informal en México. *Papeles de Población*, 27(108), 147–184. <https://doi.org/10.22185/24487147.2021.108.15>
- Ramírez Cedillo, E., y Galán Romero, K. (2022). El empleo informal: La otra pandemia que no ha sido atendida. *Antropología. Revista Interdisciplinaria del INAH*, 9, 160–183. <https://revistas.inah.gob.mx/index.php/antropologia/article/view/17587>

- Reveles, A. (2020). Estudios Fintonic: Cae 74% consumo en restaurantes por coronavirus; en apps sube hasta 80%. Fintonic. <https://blog.fintonic.mx/estudios-fintonic-consumo-apps-comida-durante-covid-19/>
- Sandoval, L. (1990). Sindicalismo y sectores informales. *Nueva Sociedad*, 110, 140–151. [https://static.nuso.org/media/articulos/downloads/1952\\_1.pdf](https://static.nuso.org/media/articulos/downloads/1952_1.pdf)
- Silva, M., Rivera, R., y Jaramillo, M. (2022). *Reparto justo: Condiciones laborales de personas repartidoras de apps durante la pandemia*. Instituto de Estudios sobre Desigualdad. [https://www.indesig.org/wp-content/uploads/2022/11/Reparto\\_Justo.pdf](https://www.indesig.org/wp-content/uploads/2022/11/Reparto_Justo.pdf)
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2020). Hacia un nuevo modelo laboral. [https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA\\_UN\\_NUEVO\\_MODALO\\_LABORAL.pdf](https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODALO_LABORAL.pdf)
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2022). Se registran las tasas de sindicalización más altas en los últimos siete años. <https://www.gob.mx/stps/prensa/se-registran-las-tasas-de-sindicalizacion-mas-altas-en-los-ultimos-siete-anos?idiom=es>
- Temkin, B., y Cruz, J. (2019). Determinantes subnacionales de la informalidad laboral en México. Realidad, datos y espacio. *Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 10(2), 46–61. <https://rde.inegi.org.mx/wp-content/uploads/2019/08/RDE-28.PDF>
- Velázquez, J., y Domínguez, L. (2015). Trabajo informal y economía informal en México: Un acercamiento teórico. *European Scientific Journal*, 11(4), 231–251. <https://core.ac.uk/download/pdf/328024796.pdf>