

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA**  
**FACULTAD DE ESTUDIOS INTERNACIONALES**  
**Y POLÍTICAS PÚBLICAS**  
**DOCTORADO EN ESTUDIOS REGIONALES CON ÉNFASIS**  
**EN AMÉRICA DEL NORTE**



**TESIS**

**ANÁLISIS DE LA PRECARIEDAD Y LAS RELACIONES SOCIALES LABORALES**  
**DE LOS TRABAJADORES DE UBER Y DIDI EN MAZATLÁN, SINALOA.**  
**2016-2022**

**QUE COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN**  
**ESTUDIOS REGIONALES CON ÉNFASIS EN AMÉRICA DEL NORTE**

**PRESENTA:**

**CARLOS ALBERTO OLIVARRÍA NÚÑEZ**

**DIRECTOR DE TESIS:**

**Dr. ERNESTO SÁNCHEZ SÁNCHEZ**

**CO- DIRECTOR:**

**Dra. MIRIAM NAVA ZAZUETA**

**CULIACÁN, SINALOA, OCTUBRE DE 2023**



Dirección General de Bibliotecas  
Ciudad Universitaria  
Av. de las Américas y Blvd. Universitarios  
C. P. 80010 Culiacán, Sinaloa, México.  
Tel. (667) 713 78 32 y 712 50 57  
dgbuas@uas.edu.mx

## UAS-Dirección General de Bibliotecas

### Repositorio Institucional Buelna

#### Restricciones de uso

Todo el material contenido en la presente tesis está protegido por la Ley Federal de Derechos de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

Queda prohibido la reproducción parcial o total de esta tesis. El uso de imágenes, tablas, gráficas, texto y demás material que sea objeto de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente correctamente mencionando al o los autores del presente estudio empírico. Cualquier uso distinto, como el lucro, reproducción, edición o modificación sin autorización expresa de quienes gozan de la propiedad intelectual, será perseguido y sancionado por el Instituto Nacional de Derechos de Autor.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial  
Compartir Igual, 4.0 Internacional



## **Dedicatoria**

A Dios que siempre me dio fuerzas, sabiduría y salud en todo momento. Cuando me diagnosticaron esa terrible enfermedad creí que todo se derrumbaba y pensé seriamente dejar el doctorado, pero siempre me ayudó y todo fue mejorando poco a poco. Esos fueron los momentos más complicados y sin su ayuda esto no habría sido posible.

Este trabajo y proyecto de vida va dedicado de manera muy especial para mi madre, Juanita Núñez Acosta (+), quien en vida fue un apoyo muy grande para mí. Sé que desde el cielo siempre estuvo conmigo ayudándome bastante en momentos complicados durante este recorrido en mi doctorado por lo que le doy gracias infinitas y le dedico este gran logro personal.

También va para todos esos seres queridos que ya no están conmigo en este mundo, como mi tío Servando Olivarría Saavedra (+), quien siempre me estuvo impulsando por el buen camino, además de mis abuelos. A mi padre Gabriel Olivarría Saavedra que siempre me ha inculcado buenos valores, el amor por la naturaleza y el conocimiento.

Asimismo, esta dedicatoria no estaría completa sin agradecer a mi gran motor que me invito a ser partícipe del mundo de la academia: mi hermano Celso, que siempre me dijo que yo merecía algo mejor que la vida laboral en la que estuve inmerso durante mucho tiempo. Sin su apoyo, no hubiera terminado la maestría y no habría llegado a este momento en el doctorado, pues siempre me dio muchos consejos y sirvió de guía para tomar el buen camino en este duro recorrido de la ciencia.

## Agradecimientos

Dicen que el agradecimiento es el lenguaje del corazón y si algo me enseñaron mis padres fue a ser agradecido. Primero que nada, quiero agradecer a toda mi familia que siempre apoyó en todo momento y me impulsó a ser mejor cada día. De manera particular quiero agradecer a mi tutor, el Dr. Ernesto Sánchez, por todo su apoyo y paciencia. Gracias por ayudarme en mi formación y transmitirme todos sus conocimientos y experiencia.

También agradezco a cada uno de los miembros de mi comité tutorial: mi cotutora, la Dra. Miriam Nava Zazueta, el Dr. Jesús Bojórquez Luque, al Dr. Yasser Orlando Espinoza García y al Dr. David Rocha Romero, por todas y cada una de esas observaciones que ayudaron a que mi trabajo fuera mejorando en el día a día. Gracias también, a todos y cada uno de mis maestros que me ayudaron en este proceso de formación. Además, quiero agradecer a las autoridades, colaboradores del doctorado y la facultad por el apoyo en estos 4 años.

A mi Alma Mater: la Universidad Autónoma de Sinaloa por el apoyo institucional y las facilidades brindadas durante estos años como doctorante. Al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT), quiero agradecerle por su apoyo institucional y por la beca para financiar este proyecto de investigación. Con ese apoyo este proceso de crecimiento personal fue posible concretarse, y ahora quedo a disposición de la sociedad y la ciencia para lo que me exijan y demanden.

A la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), agradezco por aceptarme para realizar mi estancia durante el mes de mayo de 2022, donde tuve el apoyo de importantes investigadores del CISAN como el Dr. Roberto Zepeda Martínez, la Dra. Liliana Cordero Marines y la Dra. Lucía Álvarez Enríquez del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (CEIICH). De manera muy especial, agradezco infinitamente a la Dra. Graciela Bensusán quien, en momentos muy complicados teórica y metodológicamente, me ayudó de la mejor manera y se dio tiempo para atender mi llamado de auxilio: sin su ayuda no habría llegado a la orilla.

## Índice

Agradecimientos.....	iv
Índice general.....	v
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficas .....	ix
Índice de imágenes.....	ix
Glosario de siglas.....	x
Resumen.....	x
INTRODUCCIÓN .....	xi
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>Perspectivas teórico – conceptuales: plataformas digitales, trabajo y la precariedad laboral.....</b>	<b>11</b>
1.1 Perspectivas, paradigmas y teorías del trabajo.....	11
1.1.1. Marco conceptual del trabajo.....	12
1.1.2. Conceptos de trabajo.....	15
1.1.3. Enfoques y naturaleza del trabajo.....	16
1.2 El trabajo y su vínculo con lo social.....	21
1.3. Origen y la naturaleza heterogénea de las plataformas digitales.....	25
1.3.1. Las aplicaciones de transporte privado digital y las relaciones laborales en el contexto neoliberal.....	28
1.3.2. Revisión de antecedentes: las plataformas digitales en el escenario internacional.....	33
1.3.3. Estudios de caso y enfoques en el contexto nacional de las plataformas.....	40
1.4. Del Estado de Bienestar a la precariedad laboral.....	43
1.4.1. Discusiones sobre la precariedad laboral: entre el trabajo precario y la heterogeneidad del mundo del trabajo.....	46
1.4.2. <i>La precariedad de los trabajadores de las plataformas de transporte en el marco del emprendimiento neoliberal.....</i>	<i>50</i>
1.4.3. Las relaciones sociales laborales de los trabajadores de las plataformas como otra mirada para el análisis de la precariedad.....	54
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>Enfoque metodológico y elementos de la investigación.....</b>	<b>58</b>
2.1 Diseño y enfoque de la investigación.....	58
2.2. Postura teórico- conceptual.....	60
2.3. Variables, categorías y subcategorías de la investigación.....	64
2.3.1. Las Condiciones Laborales y su rol en la precariedad de las y los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán.....	65

2.4.	Las Relaciones Sociales Laborales cómo variable para el análisis de la precariedad en las y los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán.....	66
2.5.	Perfil de los sujetos de estudio.....	69
2.6.	Delimitación de temporalidad, lugar de estudio y alcance de la investigación.....	71
2.6.1.	El lugar: el contexto del mercado laboral mazatleco y sus singularidades.....	72
2.6.2.	Alcance de la investigación.....	72
2.7.	Población y muestreo de los sujetos participantes en la investigación.....	73
2.8.	Técnicas de recolección de información.....	75
2.9.	Análisis de datos/información.....	76

### **CAPÍTULO III**

	<b>Mazatlán en el contexto sinaloense: crecimiento urbano, economía y transporte.....</b>	<b>78</b>
3.1	Sinaloa en el contexto nacional y regional.....	78
3.2.	Historia, estructura económica, poblacional y de movilidad de Mazatlán.....	82
3.2.1.	Economía.....	84
3.3.	La lógica de la movilidad urbana en Mazatlán.....	88

### **CAPÍTULO IV**

	<b>Mazatlán como estudio de caso en el contexto de las aplicaciones digitales de transporte.....</b>	<b>97</b>
4.1.	Presentación de resultados: las RSL y su impacto en la precariedad de las y los trabajadores de Uber y DiDi en el contexto mazatleco.....	97
4.2.	Los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán y las características de sus formas de inserción laboral.....	98
4.3.	Análisis de resultados: esfera de RSL heterogéneas que inciden en la precariedad.....	100
4.3.1.	La precariedad laboral en Uber y DiDi: impactos diferenciados en función del género.....	103
4.4.	Aportaciones: nuevas precariedades y la naturaleza del trabajo en un entorno digital.....	110
4.4.1.	Las Precariedades Disruptivas Digitales y las Precariedades Dinámicas en Transición.....	111
4.4.2.	Las RSL de Impacto y de Amortiguamiento.....	116
4.4.2.1.	Las RSL de Amortiguamiento: relaciones de Respaldo y relaciones de Engrane.....	117
4.4.3.	Las RSL de Convergencia.....	118
4.5.	La RSL predominante en el contexto de la nueva cultura laboral digital: las Relaciones de Avatar 5 D.....	119
	Conclusiones.....	122

Consideraciones y reflexiones finales.....	128
Referencias bibliográficas.....	132
Fuentes electrónicas.....	150
Fuentes periodísticas.....	154
Anexos.....	160

## Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de variables.....	59
Tabla 2.	Guía para el análisis teórico-metodológico de las condiciones de empleabilidad de los trabajadores de las aplicaciones.....	62
Tabla 3.	Dimensiones de las condiciones laborales de los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán, para explicar su condición de precariedad.....	65
Tabla 4.	Dimensiones para comprender el impacto de las RSL en la condición de precariedad de los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán.....	68
Tabla 5.	Población ocupada en el municipio de Mazatlán, Sinaloa 1950-2020.....	85
Tabla 6.	Perfiles de los trabajadores de Uber y DiDi.....	99
Tabla 7.	Hallazgos de las RSL, que influyen en las condiciones laborales, e impactan en la condición de precariedad de los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán.....	106
Tabla 8.	Hallazgos de las implicaciones de las RSL en la precariedad a partir de las zonas de Farias (2012).....	109
Tabla 9.	Nuevas categorías de análisis a considerar para el estudio de las <i>Precariedades Dinámicas en Transición (PDT)</i> en el caso de las plataformas digitales como Uber y DiDi.....	113
Tabla 10.	Características de las Relaciones de Avatar 5 D y que afectan al trabajador en el contexto digital.....	119

## Índice gráficas

Gráfica 1. Evolución de la población y vivienda en Mazatlán, 1950-2020 .....	83
Gráfica 2. Población ocupada en el municipio de Mazatlán, 2020 .....	85
Gráfica 3. Nivel de ingresos de la población ocupada en Mazatlán, 2000-2010 (%) .....	86
Gráfica 4. Parque vehicular de servicio público en Mazatlán, Sinaloa en el periodo 1980- 2020 .....	90
Gráfica 5. Parque vehicular en Mazatlán, Sinaloa en el periodo 2011- 2021 .....	91

## Índice de imágenes

Imagen 1.	Términos y requisitos contractuales para los conductores de DiDi en Mazatlán.....	93
Imagen 2	Términos y requisitos contractuales para los conductores de DiDi en Mazatlán.....	93
Imagen 3.	Términos y requisitos contractuales para los conductores de Uber en Mazatlán.....	94
Imagen 4.	Términos y requisitos contractuales para los conductores de Uber en Mazatlán.....	94
Imagen 5.	Ingresos obtenidos por Jorge en la aplicación DiDi durante la semana del lunes 27 de diciembre de 2021 al 02 de enero de 2022.....	106
Esquema 1.	RSL que contribuyen a agudizar la precariedad de los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán en sus condiciones laborales.....	107
Esquema 2.	<i>RSL (con base en las zonas de Farías (2012), que contribuyen a agudizar los impactos de la precariedad de los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán.....</i>	102
Esquema 3.	<i>El papel de las aplicaciones y las RSL que contribuyen a agudizar los impactos de la precariedad de los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán.....</i>	102
Esquema 4.	Principales RSL que contribuyen a amortiguar los impactos de la precariedad de los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán.....	118
Esquema 5.	Metodología para el análisis de la precariedad desde el enfoque de las RSL.....	120

## Glosario de siglas

CNOP	Confederación Nacional de Organizaciones Populares
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
CODESIN	Consejo para el Desarrollo de Sinaloa
CROC	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
CTM	Confederación de Trabajadores de México
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
IMPLAN	Instituto Municipal de Planeación Urbana de Mazatlán
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEA	Población Económicamente Activa
PRI	Partido Revolucionario Institucional
RSL	Relaciones Sociales Laborales
SE	Secretaría de Economía
SNTE	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
TSMT	Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo

## Resumen

En este trabajo se aborda la precariedad desde la perspectiva de Polkowska (2019) y Farías (2012), los cuales abonan a la lógica de la precariedad en el trabajo neoclásico y desde la óptica del trabajo atípico, más allá de la visión economicista del modelo de la teoría del trabajo tradicional, buscando con ello retomar aspectos de las narrativas de los trabajadores sobre su incertidumbre, vulnerabilidad física, y cómo las distintas formas en las que se dan las relaciones sociales laborales influyen en la precariedad en el trabajo.

La metodología es apoyada, para el análisis, en las dimensiones objetivas y subjetivas de la precariedad que plantean Guadarrama, Hualde y López (2012), y que derivan en las propuestas de ESOPE (2005) y Paugam y Zhou (2007). Para el análisis objetivo de la precariedad se retoma la dimensión objetiva propuesta por ESOPE (2005), la cual se desglosa en las 4 dimensiones de análisis de Polkowska (2019), dado que ambas coinciden. Y para la dimensión subjetiva en los aspectos psicosociales del trabajo mencionados por Paugam y Zhou (2007), como los niveles de satisfacción con el trabajo, y visiones de futuro de las personas, definidas como perspectivas de movilidad laboral, aprendizaje, grado de iniciativa y equilibrio entre familia y trabajo y desarrollo personal. Los cuales se desarrollan en las 3 zonas propuestas por Farías (2012).

Asimismo, se aborda el enfoque que sugieren Siegmann y Schiphorst (2016), sobre la precariedad que actualmente observan y que se está desarrollando en el contexto de los procesos globales económicos y de producción aunado a los cambios tecnológicos. Estos autores señalan que tal precariedad laboral va más allá de las condiciones materiales de trabajo y que representa una amenaza para la dignidad humana de los trabajadores, la cual debe ser analizada más allá del enfoque material, puesto que se desarrolla y tiene implicaciones no solo en el lugar de trabajo, sino que también afecta los medios de vida y condiciones subjetivas de los trabajadores.

El objetivo de esta investigación es analizar cómo se dan las relaciones sociales, laborales, de las y los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán, entre los diversos

actores que intervienen en las dinámicas de las plataformas a partir de las distintas formas de inserción laboral, con el fin de conocer hasta qué punto y de qué manera, estas influyen en su condición de precariedad.

Dada la complejidad y naturaleza heterogénea de las plataformas, esta investigación se centra exclusivamente a las del ámbito de los servicios como Uber y DiDi, dado que organizan el trabajo y establecen los precios mediante un algoritmo a diferencia de InDriver, que deja que los clientes pongan un precio por el servicio (Santos, 2021) y (Goerlich y García, 2018).

El trabajo se concibe desde la metodología cualitativa y se plantea abordar desde la perspectiva teórica de la sociología del trabajo, dado que analiza cómo se dan las relaciones laborales y su impacto en la vida de los trabajadores, buscando profundizar en las subjetividades de los actores sociales (De la Garza y Hernández, 2011). A través de las narrativas de los trabajadores se busca conocer y comprender las situaciones a las que se enfrentan en el día a día a partir de su trabajo, y cómo las relaciones del ámbito laboral con sus compañeros, familia y sus formas de inserción laboral están impactando en su condición de precariedad.

La muestra de participantes entrevistados es de 11 trabajadores de diversos perfiles, los cuales proporcionaron información heterogénea en cuanto a narrativas y experiencias significativas para este trabajo de investigación. De ellas, 1 se hizo por WhatsApp. 3 por teléfono y el resto presencial. 4 en el lugar de trabajo de los conductores (en su empleo principal) y el resto en cafeterías. 2 fueron pruebas piloto y con base en 3 borradores distintos. Además de que se hicieron 45 ejercicios de observación participante con conductores de Uber y DiDi.

Los hallazgos indican que existen múltiples RSL entre los trabajadores (de acción, organización y apoyo, pero también de desinterés e indiferencia), y que las relaciones entre los trabajadores y sus empleadores están fragmentadas o simplemente son de evasión al trabajador, lo cual permite establecer un claro cumplimiento de la hipótesis

de trabajo y los objetivos de la investigación, pues se observan RSL que obstaculizan la conformación de un sindicato y con ello el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

Como conclusiones es posible afirmar lo siguiente: si bien los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán no son precarios por sus ingresos económicos, si son precarios por la incertidumbre de no saber cuánto pueden ganar de un día a otro, las tarifas cambiantes, y porque su continuidad laboral siempre está en riesgo constante dado que, como señalaban los entrevistados, de un momento a otro su fuente de ingresos con las plataformas puede terminarse ya sea por factores asociados con la tecnología u otros como la pandemia del COVID- 19. Además de que se concluye que los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán si son precarios por la ausencia de protección laboral mediante un contrato, por la falta del reconocimiento de sus derechos laborales y por no poder organizarse para la conformación de un sindicato que pueda luchar por sus derechos laborales y mejores condiciones de trabajo tal y como señalaron los entrevistados.

## Introducción

La incorporación de nuevas tecnologías asociadas a la Cuarta Revolución Industrial ha generado una serie de debates por las amenazas y riesgos que estas representan para los empleos de diversos sectores de la economía a nivel mundial, las cuales van desde la redefinición de algunos negocios, la forma de realizar las tareas humanas y la modificación de técnicas y procesos de producción (OIT, 2020). La regulación y los impactos que ocasiona la economía de plataformas digitales y las tecnologías de intermediación con las que se caracterizan también forman parte de ese debate (Bosch, Pagés y Ripani, 2018).

Algunos de los riesgos son que, como producto del capitalismo de plataformas, las relaciones laborales han sufrido modificaciones en cuanto a formas de organización, se ha dado resistencia al cambio por parte de grupos tradicionales de transporte, se han dado nuevas formas de acción colectiva, se han generado tensiones sociales entre grupos de trabajadores y control sobre el proceso de trabajo que derivan en tensiones entre empleador y trabajador (Haidar y Keune, 2021).

En el documento “*Transport in the digital age disruptive trends for smart mobility*” de la consultora Deloitte del año 2015 se advertía que el cambio en el transporte había llegado a través de la ola en la innovación digital y el uso de los smartphones para acceder a la información en la planificación de viajes. Asimismo, en el documento los autores apuntaban lo siguiente:

En los últimos tres años, la disrupción digital se ha generalizado y empresas como Uber han crecido hasta convertirse en empresas globales multimillonarias...La tecnología tiene un papel importante que desempeñar, ya que el sector del transporte ahora está al borde de un gran cambio, donde la innovación digital irá más allá para lograr mejoras en las operaciones, la gestión de activos y la entrega de programas de capital (Goodall, Fishman, Dixon y Perricos, 2015:1).

Sin embargo, estos cambios que apuntaba la consultora hablaban solamente sobre la innovación digital, la automatización, el incremento del número de pasajeros, la demanda de servicios de transporte, los precios bajos que ocasionaría la alta competencia, la seguridad y la eficiencia de la movilidad inteligente.

Los autores del estudio, no vislumbraban la polarización social o los cambios en las relaciones sociales y laborales que de este cambio disruptivo emanaría entre los trabajadores del transporte y las personas que optarían por emplearse a través de estas aplicaciones digitales de transporte privado, ni entre otros actores sociales. Algunos ejemplos de esas empresas de transporte digital, de entre muchas que existen en el mundo, son Uber y DiDi, las cuales se retoman en este estudio para su análisis. De acuerdo con el sitio especializado Statista (2019), hasta ese año en el mundo existían las siguientes empresas de transporte digital contando con las siguientes sedes: Uber (San Francisco); DiDi (Pekín); Cabify (Madrid); 99 taxis (Sao Paolo); Ola (Bangalore); Yandex Taxy (Moscú); Free Now (Hamburgo); Careem (Dubai); Grab en Singapur y Curb en Nueva York solo por mencionar algunas, pero de las más conocidas son los casos de Uber y DiDi.

Después de su lanzamiento en 2010 en San Francisco, Uber para 2014 había llegado a 230 ciudades en 50 países, comenzando en América Latina en la Ciudad de México en 2013, realizando 3 millones de viajes por día en todo el mundo (BBC, 2015). Hasta 2018, la empresa Uber reportaba en su página de internet, tener presencia en 63 países y realizar 14 millones de viajes por día, 3.9 millones de socios y conductores y 91 millones de usuarios de la plataforma por mes.

Por su parte, DiDi, una empresa china fundada en 2012 en Pekín similar a Uber, hasta 2017 se había popularizado tanto como para establecerse en 400 ciudades de China con 38.5 millones de usuarios en ese mercado, expandiéndose a más lugares en el mundo (Statista, 2017). Para 2020, la misma compañía reportó en su página 600 millones de usuarios y 60 millones de viajes completados por día. Esto, gracias a su presencia no solo en China, sino también en países como Japón, México, Australia,

Costa Rica, Rusia, Brasil, Chile, Panamá y Colombia, lo que representa más de 1 billón de viajes internacionales (fuera de China), para 2019. Como parte de este proceso de surgimiento e instalación de este tipo de compañías en el mundo se ha venido dando una serie de implicaciones que han impactado en la vida de los trabajadores de diversos países, al tiempo que han ocasionado algunas inconformidades de otros servicios de transporte debido a la competencia que DIDI y Uber les genera. A continuación, se exponen diversos ejemplos.

Desde 2015, en Brasil se han venido presentando una serie de manifestaciones y movilizaciones en contra de esta aplicación digital de transporte privado. Cuando se anunció la llegada de la aplicación a ese país, en ciudades como Sao Paulo, Brasilia y Río de Janeiro, diversos grupos de manifestantes, principalmente taxistas y sus familias, salieron a las calles de manera masiva para exigir a sus autoridades el veto de la aplicación en ese país (Darlington y Lodoño, 2017; Chicago Tribune, 2016; Apertura Negocios, 2015).

El otro ejemplo es el de Colombia, donde Uber fue declarado “ilegal” en algunas de sus ciudades, presentándose manifestaciones por parte de taxistas desde 2016. En ciudades como Barranquilla, Medellín y Cali, los taxistas tomaron las calles para bloquear unidades de Uber, agredir a sus conductores, estropear vehículos y otra serie de acciones violentas buscando llamar la atención y ejercer presión ante las autoridades para exigir sus derechos a preservar sus puestos de trabajo (Medina, 2016; El País, 2016).

En este orden de ideas Plaza (2019), señala que las implicaciones de este fenómeno también se han dado en ciudades como Madrid y Barcelona, donde diversos grupos de taxistas se han manifestado en huelgas para exigir la regulación de Uber, DiDi y otras aplicaciones del transporte privado, o como en el caso de Londres donde las unidades de aplicaciones como Uber superan en 3 a 1 a los “Black Cab” que son los taxis o coches de alquiler tradicionales de ese lugar.

Otro más es el caso de Australia, donde en ciudades como Victoria, Nueva Gales del Sur, Queensland y del estado de Australia Occidental, en 2019 más de 6,000

personas, entre ellas conductores de taxis y de transporte de alquiler ajenos a Uber, se unieron para demandar colectivamente a esta aplicación por operar ilegalmente en ese país. Además de que estos trabajadores argumentaban que era “impactante” que les quitaran el trabajo de toda una vida de la noche a la mañana (The Guardian, 2019).

En México, para 2019 la aplicación de transporte más usada fue Uber con el 80% del mercado, seguido por Cabify con el 14%, DiDi con el 4%, Easy Taxi el 1 y Beat el 1%, esto de acuerdo con datos de la consultora The Competitive Intelligence Unit (CIU). En Mazatlán actualmente existen diversas aplicaciones de transporte privado digital como Uber, DiDi, Beat, InDriver, Bolt, Apply Taxi, TaxiFy, Loch, Cabify e Easy Taxi. Las cuales iniciaron en 2016 con las operaciones de Uber con un estimado de 250 y 300 autos particulares, cuyos choferes, algunos, manifestaban no tener miedo ante el posible “boicot” del servicio de transporte público de alquiler, ya que sus organizaciones afiliadas habían dicho que no los dejarían operar en Sinaloa (González, 2016).

Las implicaciones que han impactado en las relaciones sociales laborales de los trabajadores de las aplicaciones en Mazatlán (recabadas a partir de opiniones de ellos desde agosto de 2019 hasta septiembre 2022), no solo se enfocan en el conflicto entre grupos de transportistas, sino que estas van desde una marcada tendencia a no contar con seguridad social, a optar por nuevas formas de organización y de comunicación, y a que sus condiciones laborales vayan hacia la tendencia de ser cada vez más precarias. A través de opiniones que se han recogido de las y los trabajadores de Uber y Di Di, también se sabe qué existen otros problemas a los que se enfrentan en el contexto del mercado laboral local de Mazatlán.

Estos problemas van desde asaltos, violencia física, secuestros de sus compañeros, asesinatos, acoso verbal, alzas en los precios de los combustibles y refacciones, “pirataje de cuentas de trabajador”, problemas en la organización de las flotillas, bloqueos de las cuentas por parte de los flotilleros<sup>1</sup>, dificultades con las aplicaciones

---

<sup>1</sup> Personas que tienen varios autos y los rentan a personas que optan por trabajar en las aplicaciones como Uber y DiDi brindando el servicio no solo del auto, sino también de las cuentas para trabajar en dichas aplicaciones.

en los cobros de las ganancias sobre todo con las tarjetas de crédito, poca claridad en las aclaraciones sobre malas calificaciones de los usuarios, tarifas muy bajas en ciertas temporalidades que hacen incosteable su trabajo, des afiliación unilateral por parte de las aplicaciones sin darles explicaciones, falta de organización entre compañeros del gremio para conformar un sindicato, nulo reconocimiento por parte de las empresas de las plataformas como empleados ni de sus derechos laborales, falta de apoyo del gobierno ante sus peticiones y demandas en materia de sus derechos laborales.

Además, existe poca regulación estatal y federal hacia las plataformas, problemas con sus familiares y parejas sentimentales (como discusiones y falta de integración con ellos como resultado de su trabajo), problemas con las autoridades que regulan el transporte al no dejarlos trabajar en ciertas zonas federales como el aeropuerto, problemas con los usuarios de las aplicaciones y otros entre compañeros de las aplicaciones.

Cabe decir también, que se ha encontrado literatura que habla de las relaciones laborales sobre las plataformas Haidar y Keune (2021); Mercado-González (2017); Standford (2017) y Bensusán, Eichhorst y Rodríguez (2017), pero no que abordan el concepto de las relaciones sociales laborales como tal dado que no existe. Al escribir las palabras clave: “relaciones sociales laborales, Uber” en el buscador Google Académico los resultados fueron 16,200, pero la mayor parte de ellos abordan las relaciones laborales en general.

Luego, se escribieron las palabras: “relaciones sociales laborales, plataformas digitales” en el mismo buscador y los resultados fueron de 53,500, resaltando estudio sobre relaciones laborales sobre plataformas como Airbnb y otras plataformas de manera más general y no solo en el sector de los transportes. La búsqueda se hizo también en otros buscadores y con otras palabras clave y los resultados no fueron los esperados.

Lo que sí ha sido posible observar es que existen estudios relacionados con Uber y DiDi y otras plataformas de transporte con enfoques sobre vulnerabilidad Daza (2021), incertidumbre Todolí (2019), riesgo y exclusión Malik y Wahaj (2019) y pobreza

Borowiak (2019), y cómo impactan estos en la precariedad, pero no de manera conjunta y que engloben a las relaciones sociales laborales por lo que dedujimos que el concepto como tal no existe y así nos lo expresó y reconfirmó la doctora Graciela Bensusán Areous en una reunión con ella el día 28 de junio de 2022.

Por lo anterior, en este estudio se desea investigar de manera conjunta cómo es que son las relaciones sociales laborales de las y los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán, y de qué manera impactan en su condición de precariedad. Se sostiene que el conocer esta esfera de relaciones con sus compañeros de trabajo, familiares, jefes y la aplicación puede contribuir al debate sobre los estudios de la precariedad de los trabajadores de las plataformas desde otra perspectiva de análisis. No obstante, es necesario justificar primero con datos e información para sustentar la viabilidad, relevancia y pertinencia de este trabajo de investigación.

La Organización Internacional del Trabajo señala que durante el año 2020 se dio una insuficiencia de empleos remunerados que afectó a casi 500 millones de personas en el mundo y que, debido al aumento en el desempleo y las desigualdades, ello hace que cada vez sea más complicado que las personas puedan tener una vida mejor gracias a su trabajo (OIT, 2020). Además de que en el contexto actual existe un factor importante que trae consigo problemas al ámbito laboral de las personas: el COVID-19.

Como consecuencia de la pandemia sanitaria en 2020, 114 millones de empleos se perdieron y como consecuencia de ello se estima que los ingresos provenientes del trabajo a escala mundial disminuyeron 3.7 billones de dólares americanos (OIT, 2021). Para México, el COVID-19 también tuvo sus consecuencias, pues el INEGI (2020), reportó, a través de la ENOE, que la Población Económicamente Activa (PEA), tuvo una disminución de 1.7 millones de personas al pasar de 57.6 millones a 55.9 millones. El mismo organismo señalaba que en 5 meses se perdieron más empleos formales que en todo 2019 y que la población ocupada tuvo una disminución de 2.4 millones de personas. Además de que reportó que en abril de 2021 la población desocupada o desempleada aumentó en 574, 000 personas con respecto a abril de 2020.

Pero, ¿Cómo afecta esto a la región en la actualidad y cómo se ha ido dando este proceso de afectaciones al empleo? De acuerdo con datos del INEGI, 2020, el estado de Sinaloa durante el cuarto trimestre de 2020 tenía una población total de 3'114,153 y de ella 1'321,037 representaban la PEA, de los cuales 67.2 % eran asalariados, 9.6% estaban en la subocupación, el 46.6% estaban en la informalidad y el 11.8% se encontraba en condiciones críticas de ocupación. Lo cual, ante tal desocupación, podría suponer que las plataformas como Uber resultaron una forma de inserción laboral viable y de fácil acceso para personas desempleadas.

Siendo la manera anterior, como se plantea de inicio la justificación de esta investigación en la cual se enfatiza que: de todo el universo de actividades laborales que se encuentran y desarrollan en el mundo, en este estudio se va a tomar el caso de las actividades laborales desempeñadas por los trabajadores de las aplicaciones digitales de transporte como Uber y DiDi. La justificación descansa también en el hecho de que es pertinente analizar, en el contexto actual del escenario local de Mazatlán, los cambios que se han ido presentando en las distintas formas tradicionales de trabajo a partir del surgimiento de empresas del transporte privado digital como Uber desde la perspectiva de las relaciones sociales laborales y las condiciones de los trabajadores que se insertan en estos sectores.

Otro punto importante a destacar que es que el estudio teórico-conceptual de este trabajo es importante, pues podrá ayudar a darle una apropiada orientación a la información científica que existe del tema, a investigar, dado que permite darle forma al trabajo y cumplir los objetivos de la investigación.

Se considera que actualmente existen, o podrían existir, vacíos teóricos y referenciales, pues hasta el momento no se han encontrado estudios, cuyos planteamientos vayan encaminados en tratar de explicar los impactos en las relaciones sociales laborales de los trabajadores del transporte, como son los de las aplicaciones como Uber por lo que en este estudio se propone poner a debate y análisis estas problemáticas que se han ido planteando.

Esta investigación se suma al debate en cuanto a aportaciones teóricas, conceptuales, recogidas y abordadas desde las perspectivas de autores que se exponen en el recorrido de esta investigación, y que hablan de los enfoques del trabajo, paradigmas, teorías, los significados del trabajo, la precariedad y lo precario. Pero también en la generación de nuevas categorías conceptuales y de análisis que se puedan desprender de este estudio. De ello se desprende su valor teórico.

Asimismo, puede ser un apoyo en la toma de decisiones para las diversas instituciones de gobierno al brindar una radiografía de la problemática desde lo social, al mismo tiempo que aporta información para el análisis del fenómeno de las aplicaciones en el estado de Sinaloa.

La trascendencia social radica en que este estudio será de los primeros sobresaltar, en el caso del noroeste, y desde una mirada crítica hacia el capitalismo y las relaciones sociales laborales en estudios de las aplicaciones de transporte como Uber. Por lo que podrá ser un marco de referencia para futuros estudios sociales en lo referente a diversas líneas de investigación laborales, de transporte, cambio tecnológico, movilidad y de estudios urbanos en la ciudad.

Esta investigación se considera conveniente, dado que se espera que tenga influencia y relevancia social al tomar en cuenta las implicaciones que se dan en las relaciones sociales laborales de los trabajadores. El conocer las diversas formas de organización, interacción, vínculos, conexiones, las redes, los lazos y los intercambios que se dan entre los trabajadores de las aplicaciones como Uber y DiDi, podrá aportar a los estudios de las ciencias sociales en la ciudad y la región desde la perspectiva, enfoque y metodología que se le da a este trabajo. No obstante, también se advierte que el alcance social de este trabajo se limitará a los trabajadores de las aplicaciones y no a otros grupos.

Las principales preguntas de investigación de este trabajo son: ¿Cómo se dan las relaciones sociales laborales de los trabajadores de Uber y DiDi en la ciudad de Mazatlán, Sinaloa y que impacto tienen en sus condiciones de trabajo? ¿De qué

manera, los cambios tecnológicos impulsados por las dinámicas del capitalismo y la globalización están transformando las condiciones laborales y las relaciones sociales laborales de los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán? ¿Cómo se perciben a sí mismos los trabajadores ante sus formas de inserción laboral en las plataformas digitales del transporte como Uber y DiDi? ¿Qué consecuencias ha tenido para los trabajadores y sus familias el incorporarse a las plataformas de transporte?

Después de plantear los puntos anteriores cabe señalar que el objetivo general de esta investigación es analizar cómo son las relaciones laborales de las y los trabajadores de Uber y DiDi entre los diversos actores que intervienen en las dinámicas de las plataformas a partir de las distintas formas de inserción laboral, con el fin de conocer hasta qué punto y de qué manera, estas influyen en su condición de precariedad.

Mientras que el objetivo particular pretende explicar el proceso de transformación de las condiciones laborales y las relaciones sociales de los trabajadores de las aplicaciones en el contexto actual que se presenta en Mazatlán. Además de contar con 2 objetivos específicos que son los siguientes:

1. Identificar la percepción propia que los conductores de las plataformas tienen de su trabajo.
2. Conocer las narrativas de los trabajadores sobre las consecuencias que ha conllevado para sus vidas y sus familias esta nueva forma de inserción laboral.

Como hipótesis de trabajo se plantea qué: a partir de las distintas formas de inserción laboral en las plataformas se está creando una nueva configuración en la esfera de relaciones laborales de las y los trabajadores de Uber y DiDi, ocasionando que la condición de precariedad de estos se agudice manifestándose en formas de apoyo social, violencia, relaciones positivas con los clientes, problemas familiares, vulnerabilidad y discriminación. Lo cual está modificando el escenario del mercado laboral local en la ciudad de Mazatlán, Sinaloa.

También se cuenta con una hipótesis correlacional que plantea que: a medida que las condiciones de trabajo de los trabajadores se vean afectadas de manera negativa, también se verán afectadas sus relaciones sociales y familiares. Y otra causal que señala lo siguiente: las relaciones sociales laborales y las condiciones de trabajo de los trabajadores del transporte de las plataformas digitales en Mazatlán están siendo impactadas de manera negativa por los cambios tecnológicos derivados del modelo de trabajo flexible y como producto de condiciones estructurales de precarización en el mundo y la región.

## **CAPÍTULO I**

### **Perspectivas teórico – conceptuales: plataformas digitales, trabajo y la precariedad laboral**

#### **1.1. Perspectivas, paradigmas y teorías del trabajo**

De la Garza (2000), plantea que el significado del trabajo desde la teoría social puede ser abordado desde dos perspectivas: la hermenéutica, en la cual el trabajo es culturalmente construido mediante relaciones de poder, no tiene un carácter objetivo y el sentido del trabajo se altera con los discursos contendientes. Asimismo, está la perspectiva objetivista en la cual el trabajo es la actividad que transforma conscientemente a la naturaleza y al hombre, independientemente de cómo es valorado en la sociedad. Para lo cual, esta investigación se situará en ambas perspectivas, dado que se complementan mutuamente y ayudarán a los objetivos de esta investigación.

Por otro lado, cabe señalar que actualmente existen dos visiones teóricas predominantes sobre el trabajo asalariado en las sociedades modernas: la neoclásica, para la cual no hay otro tipo de trabajo a considerar más que la del asalariado. Y la marxista clásica, la cual no estaba restringida por el asalariado, sino que reconocía como trabajo a toda riqueza que se relacionara con la riqueza material de la sociedad, y no únicamente con la generación de valores de cambio (De la Garza, 2001).

De acuerdo con Pries (1997), la Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo (TSMT) esta teoría analiza y busca entender y explicar los mecanismos, las normas y las prácticas sociales; la capacitación; el reclutamiento para actividades productivas; la ubicación de puestos y la asignación de actividades, así como la remuneración, ascenso y movilidad de los puestos de trabajo. Además de que esta teoría se aparta de la visión economicista clásica de los mercados del trabajo.

Para este trabajo, dicha teoría es utilizada para comprender las relaciones laborales más allá de la parte económica y contractual del mercado de trabajo, donde se le da

más importancia a la parte salarial o a los contratos colectivos. Por medio de esta teoría también se podrán abordar cuestiones subjetivas de las relaciones laborales como la asociación, las formas de trabajo, las relaciones sociales y familiares, etc. Será utilizada con el apoyo de la hermenéutica y la interpretación de las entrevistas y los autores analizados en este proyecto de investigación.

Para la sociología del trabajo en el siglo XXI y de acuerdo con De la Garza y Hernández (2011), analizar el trabajo con sus componentes subjetivos o, bien, como intercambio de significados es el objetivo principal de este enfoque. De acuerdo con estos autores, el análisis del trabajo desde esta perspectiva implica revisar detalladamente las relaciones sociales existentes en el trabajo y que están llenas de interacciones entre obreros, mandos medios y supervisores, hasta la gerencia. Las cuales involucran relaciones de fuerza, control, cooperación o conflicto entre trabajadores, uso de la tecnología, a las organizaciones, las normatividades establecidas, los acuerdos o conflictos con los sindicatos, así como las culturas laborales, sindicales y gerencias con respecto del trabajo y de la empresa (De la Garza y Hernández, 2011:3).

Es decir, la sociología del trabajo desde su nuevo enfoque y más novedoso busca el análisis y profundizar en las subjetividades de los actores sociales, en las relaciones de servicio, en el trabajo inmaterial además de las formas de razonamiento cotidiano. Por lo que este estudio sigue la línea de sociología del trabajo iniciada por Hirschfeld (1980), la cual va acorde con los planteamientos acerca del trabajo estético, cognitivo, ético, interaccional y del subjetivo, siendo esta la más acorde con los objetivos de este trabajo de investigación.

### **1.1.1. Marco conceptual del trabajo**

La Real Academia Española define al trabajo de la siguiente manera: *esfuerzo humano aplicado a la generación de riqueza, en contraposición a capital*. Resaltando que de este se desprenden las siguientes variaciones como trabajo a destajo, temporal, nocturno, clandestino, forzado, a distancia, autónomo, por turnos, familiar, entre otros.

Sin embargo, se hace énfasis en que esta definición es limitada, dado que no recoge las impresiones, perspectivas y experiencias de autores como los que más adelante se analizan.

Por su parte, la OIT (2004), define al trabajo como: “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. Sin embargo, habría que diferenciar al trabajo del empleo sobre el cual, la misma OIT(2004), sostiene que este es: “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)”.

Comprender esta distinción entre trabajo y empleo es importante. Maruani plantea esta distinción de la siguiente manera: “... el trabajo (entendido como actividad de producción de bienes y servicios y conjunto de las condiciones de ejercicio de dicha actividad) del empleo (entendido como conjunto de las modalidades de acceso y salida del mercado de trabajo, así como la traducción de la actividad laboral en términos de estatus sociales)” (Maruani, 2000:10).

Es decir, se interpreta que el trabajo para ser llamado empleo tiene que existir una formalidad, un salario o un pago por una actividad realizada además de existir algún tipo de seguridad social, mientras que el trabajo son aquellas actividades humanas que sean capaces de satisfacer necesidades humanas, pero que no conlleven el pago de un sueldo.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, adoptada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, estipula en su artículo 23:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Asimismo, la OIT también se encargó de crear el concepto de Trabajo Decente sobre el cual se refiere de la siguiente manera:

... El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Lo anterior, cabe decir, es lo contrario a lo que se observa que pasa con Uber y demás compañías del transporte digital, dado que en dichos empleos los trabajadores aspiran a una vida mejor.

En lugar de trabajo decente, los trabajadores se encuentran con empleos que los privan de mejores ingresos y protección social como en el caso de las aplicaciones del transporte digital. Por lo tanto, cabe señalar que se observa que el trabajo no solo es una condición humana o actividad, sino que también es un derecho donde yacen las aspiraciones de los seres humanos para poder acceder a sus necesidades básicas, es una forma de realización, de libertad, de autonomía y un medio para la protección de sus familias.

Al mismo tiempo que en el estudio de esta investigación se observa también que el trabajo no solo es un esfuerzo humano, sino que es un concepto que va más allá cuando este se convierte en empleo y este está regido por instituciones como la Organización Internacional del Trabajo. Pero, ¿Cuántos tipos de trabajo existen o qué tipologías se derivan de este? Entre otros, como el precario que más adelante se abordará en el siguiente capítulo, se encuentran los siguientes.

### **1.1.2 Concepciones del trabajo**

Uno de estos tipos de trabajo es el trabajo atípico (Véliz-Rojas, Valenzuela y Paravic, 2014; Busso, 2011; De la Garza, 2009; Caamaño, 2005; Córdova, 1986, entre otros) y sobre el cual De la Garza (2009), se refiere a este como aquel que ha sido utilizado sobre todo en Europa para dar cuenta de la extensión reciente de actividades no protegidas, inseguras y flexibles externamente. Mientras que para Busso (2011), este debe ser considerado simplemente como el trabajo dentro del universo informal. Otros son el empleo parcial y el trabajo a tiempo reducido. Este último puede ser concebido como la forma individualizada en la que se organiza del tiempo de trabajo, mientras el empleo parcial es un modo de empleo que permite tener acceso al mercado laboral y a sus diversas condiciones de empleo (Maruani, 2000).

También está el trabajo simbólico en el que hay un proceso de creación de significados desde el trabajo y el proceso productivo, donde, la actividad laboral es acompañada de construcciones simbólicas, pues los sujetos al trabajar entablan relaciones consigo mismos y con otros sujetos produciendo un sinnúmero de símbolos (Reygadas, 2002). Cabe recordar que el mismo Marx, citado en Dussel (1985), también hacía referencia sobre el trabajo vivo, que es donde el hombre encuentra su punto de valorización y deja a un lado el ver al trabajo como el simple trabajo asalariado, productivo y subsumido, pues este pasa a una liberación de la alienación del capital.

Hay otros que también hablan del deterioro de las condiciones del mercado de trabajo como Labrunée y Gallo (2005), quienes hacen referencia a la informalidad, la cual ven

como una forma de producir distinta de otros modos de operación de la economía y el trabajo en negro inmerso en la parte legal, el cual se refiere a una relación laboral fuera de la legislación pertinente.

Por su parte Recio (1997), habla de 3 tipos de trabajo que se han desarrollado a lo largo de la historia. Estos son el trabajo autónomo, el forzado y el mercantil. El autónomo, señala Recio, es el que se ha desarrollado en pequeños grupos como hordas, colectividades parentales y familias campesinas que buscaban satisfacer sus necesidades de subsistencia. En el forzado, sostiene el mismo autor, estaban todas aquellas actividades laborales que eran realizadas mediante la coacción de tipo político que obligaba a la persona a trabajar y que un ejemplo de ello era la esclavitud. Por último, señala Recio, se encontraba el mercantil, el cual era el trabajo dedicado para la obtención de rentas monetarias a cambio de una actividad realizada y solo puede darse con el desarrollo de algunas instituciones.

Sobre esto último cabe señalar que este trabajo de investigación se situará en el trabajo de los servicios al estar en una serie de relaciones mercantiles, comerciales y contractuales ocasionadas por el capitalismo y reguladas por instituciones del Estado. Al mismo tiempo que será completado por una perspectiva y enfoque social como el que más adelante se propone en otro apartado donde se relaciona al trabajo y sus consecuencias en la vida social de las personas.

### **1.1.3 Enfoques y naturaleza del trabajo**

Para algunos autores como Antunes (2006), el trabajo ha sido abordado, desde el mundo antiguo, como una expresión de vida y felicidad, creación e infelicidad, actividad vital y esclavitud, felicidad social, servidumbre y así sucesivamente hasta que la sociedad del trabajo llegó a la modernidad del siglo XIX hasta el XXI como una mercancía en la que en este último siglo el dar sentido al trabajo se posiciona como uno de los desafíos cruciales. Además, el mismo autor señala que dichos desafíos también representan cambios en la socialización y la acción colectiva, como elementos

que muestran una nueva forma de organización, no solo de formas de trabajo, y sí como complejas relaciones que emergen en el universo laboral. Por lo que en este trabajo es importante retomar estas ideas de Antunes al estar identificados con estos cambios y nuevas formas de organización.

Por su parte, Medá (1998), plantea que fueron los economistas (como Adam Smith y Thomas Malthus), los que inventaron el concepto del trabajo y qué constancia de ello es el documento publicado en 1776 por Adam Smith de nombre "*Naturaleza y causa de la riqueza de las naciones*" donde, entre otras cosas, señalaba que cualquier objeto de cambio lleva consigo trabajo y el tiempo era lo que hacía posible medirlo (s/n). La misma autora plantea que nuestras sociedades actuales se basan en el trabajo y en ellas el trabajo remunerado es el principal medio para subsistir y sobrevivir.

Otros autores clásicos como Karl Marx, Emile Durkheim y Max Weber en el siglo XIX ya habían manifestado su interés en temas laborales en algunas de sus obras cómo *El capital*, *La división del trabajo social* y *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, que fue uno de los trabajos de Weber en el que esté expresaba que el capitalismo había surgido no en términos económicos ni materiales como planteaba Marx, sino desde la subjetividad social en el que la ética protestante, con sus valores y alto apego al trabajo, darían pie al ascenso del capitalismo. Mientras que Durkheim sobre la división del trabajo sostenía:

... la división del trabajo social no es especial del mundo económico; se puede observar su influencia creciente en las regiones más diferentes de la sociedad. Las funciones políticas, administrativas, judiciales, se especializan cada vez más. Lo mismo ocurre con las funciones artísticas y científicas (Durkheim, 2007:37).

La división del trabajo para Durkheim era la manera en como él estaba observando las manifestaciones del trabajo en su época, las cuales se veían representadas en las diversas formas de organización de las actividades laborales en diversas esferas de la

sociedad que eran producto de la especialización, pero que para otros autores como Marx y Weber dichas manifestaciones eran distintas a las que ellos observaban en sus épocas.

Siguiendo con estos autores, para Marx, y a diferencia de Durkheim y Weber, el trabajo era visto como una relación de sometimiento impuesta por el capitalista al obrero y también como: “condición de la vida del hombre, y condición independiente de todas las formas de sociedad, una condición perenne y natural sin la que no se concebiría el intercambio orgánico entre hombre y la naturaleza ni, por consiguiente, la vida humana” (Marx, 2001:10).

A decir de Marx, el trabajo también debe verse desde una óptica de la lucha de clases entre el capitalista y el proletariado, y desde el trabajo alienado, el que implicaba trabajar para otro dejándole una parte alta de las ganancias obtenidas, recibiendo la menor parte el trabajador. El mismo autor señala que el trabajador producía bienes por encima de sus necesidades de reposición, y es en este punto donde se originaba el plus valor. Además, sostenía que el capitalista podía obtener una utilidad cuando el trabajador vendía su mano de obra al precio del mercado y este producía un excedente sobre sus necesidades de reposición.

De esta manera, se identifica que estos autores desde el siglo XIX ya prestaban atención a los diversos cambios producto del trabajo del hombre y las actividades productivas que iban realizando, las cuales tenían la capacidad de transformar su mundo en lo económico, social y cultural. Por lo que ahora se prosigue a analizar algunas perspectivas y enfoques que diversos autores tienen sobre el trabajo. En el campo de las ciencias sociales, el concepto del trabajo ha sido abordado desde una amplia variedad de modelos, paradigmas, teorías, conceptos y significados que se han mantenido como objeto de estudio desde la década de los años 30 del siglo XX hasta la actualidad (Romero, 2018, 2017 y 2015).

Además, cabe decir que el concepto del trabajo ha sido analizado como una pieza clave en la construcción de la ciudadanía por su influencia en la cohesión social e

injerencia en las instituciones del Estado para que determinados grupos dejaran de ser excluidos y se integren como parte del aparato productivo de las ciudades y comunidades (Arteaga, 2012; Solano, 2011; Gordon y Lenhardt, 2007; Kaztman y Wormald, 2002; Batthyány, 2001; Alonso,1999; Boyte y Farr, 1997).

Sobre lo anterior, cabe decir que este enfoque en el que ha sido abordado el trabajo, no será abordado para explicar los cambios que se perciben en el mundo del trabajo en el contexto que se analiza este proyecto. Esto, al distar de los objetivos que en este se plantean y que son analizar los cambios en las condiciones laborales y las relaciones sociales en determinados grupos de trabajadores.

Otra visión es la del trabajo como castigo, en la cual diversos autores (Goodman, 2012; Méda, 2007 y Pérez,1996), hablan de cómo este concepto ha estado ligado a la realización de tareas forzosas y pesadas en contra de la voluntad de las personas, degradando la condición humana a través del trabajo.

En este orden de ideas cabe señalar que actualmente existe un enfoque de los estudios laborales donde se analizan las nuevas formas de trabajo que hacen que el trabajador reconfigure la organización de este y su perfil como empleado (Romero, 2018). Pero no solo eso, sino que también en este enfoque diversos autores hablan de las nuevas experiencias productivas y los nuevos modos de organización flexible, como en el caso de la agricultura (Lara,1998); del trabajo remunerado y sus diversas reconfiguraciones (Dombois,1998), y el enfoque de Castillo (1988), sobre las nuevas maneras de organización en el trabajo a partir de la crisis en el taylorismo.

Otro estudio es el de Sennett (2013), donde habla de las artesanías y la influencia de la tecnología para crear nuevas manifestaciones de trabajo en las que aún, en tiempos de grandes avances tecnológicos, ciertos trabajadores de diversas industrias tecnológicas podrían ser considerados como artesanos dado su alto grado de dominio de sus habilidades, llevando a que sus productos, como son los programas de software, sean considerados como artesanías.

Asimismo, también están estudios como los de Gee (2018), Lima (2015), Useche (2009) y Bologna (2006), donde los cambios en el mundo del trabajo y las nuevas formas de realizar este, han traído consecuencias para las personas, las organizaciones, la economía y la sociedad a partir del modo de producción postfordista. Por lo que cabe decir que este estudio se posiciona en este enfoque al observarse y al presentarse nuevas formas de organización en los grupos de las plataformas del transporte privado. Un enfoque más que vale la pena señalar es el del corporativismo, el cual es asociado al trabajo. Desde la perspectiva de Schmitter este concepto puede ser definido como:

...un sistema de representación de intereses en el que las unidades constitutivas se organizan en un número limitado de singular, obligatorio, no competitivo, jerárquicamente ordenado y categorías funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no fue creado) por el Estado, el cual otorgó un monopolio representativo deliberado dentro de sus respectivas categorías a cambio de observar ciertos controles en su selección de líderes y articulación de demandas y apoyo (Schmitter, 1974: 93,94).

No obstante, hay que tener cuidado con ese tipo de corporativismo, dado que es muy distinto del que se presenta en el Estado mexicano, dado que Schmitter aborda el corporativismo al estilo austriaco, donde este estaba adherido a las decisiones de Estado en cuestiones coyunturales, pero en general mantiene una independencia desde lo político y gremial, muy distinto al sometimiento sindical priísta.

Ahora bien, en tiempos más recientes, y de acuerdo al contexto mexicano, De la Garza (1994), señala que el corporativismo es visto como una forma de relación entre organizaciones particulares (en especial de la clase obrera) con el Estado, las empresas, el sistema político y la acumulación de capital. Es decir, el corporativismo es una serie de relaciones sindicales subordinadas a los intereses del Estado, a un régimen político y al modelo de acumulación predominante.

En México, este tipo de relaciones existe como una tendencia, a que los sindicatos y sus dirigentes, sean postulados por parte del gobierno para el control electoral de campañas y su papel sea “omiso” a la hora de velar por los intereses de sus agremiados, como es el caso de los grupos de taxistas y sus sindicatos que en este estudio se abordan. Algunos ejemplos de esto son los sindicatos de la CTM, SNTE, CNOP, CROC y sus alianzas con el partido dominante en México durante décadas: el PRI. Son estos arreglos institucionales “a modo” los que permiten que los intereses particulares, pero bien organizados, los que crean sólidos vínculos asociativos con las estructuras del Estado que están en la toma de decisiones. Utilizando este último, a esos intereses particulares como un tipo de “clientelismo político” para favorecer a las estructuras políticas del régimen vigente a cambio de poder, influencia o beneficios.

Por otro lado, cabe decir que este trabajo de investigación estará situado en el enfoque de las nuevas tecnologías de la información y la globalización, donde el trabajo ha impulsado el desarrollo de nuevas tecnologías creando a su vez mano de obra cada vez más especializada como los desarrolladores de software que han logrado crear las plataformas digitales del transporte privado. Sin embargo, también es necesario agregar lo que señala Tezanos (2002), cuando señala que si bien la economía y el trabajo han cambiado, la población laboral es la misma, pero ahora el trabajo lo desarrolla en un ambiente que está cambiando, es decir que se da en otro contexto histórico permeado por las tecnologías. Y que es a partir de esas tecnologías que se dan nuevas desigualdades que afectan a trabajadores cada vez más excluidos que no encuentran cabida en el mercado laboral en el ámbito productivo. Lo cual resulta un aporte interesante para este trabajo al realizarse en dicho contexto donde las tecnologías están teniendo implicaciones sociales para los grupos de trabajadores que se analizan.

## **1.2 El trabajo y su vínculo con lo social**

Uno de los exponentes que tratan sobre el trabajo y vínculo con lo social es Sisto (2009), quien afirma que el trabajo ha prevalecido como una de las principales formas de vinculación social, pues este es parte fundamental en el pilar de las organizaciones

de las sociedades modernas, al soportar ciertas formas de sociabilidad basadas en la estabilidad y la pertenencia colectiva, participando en la construcción de identidades sociales afines.

Mientras que Gorz (1991), plantea que es en el trabajo donde el sujeto consigue una existencia y una identidad social, ya que, gracias a él, es que el trabajador se inserta en una red de relaciones e intercambios que le posibilitan medirse y encontrarse con otros. Además, afirma lo siguiente:

La característica esencial de este trabajo --el que tenemos, buscamos u ofrecemos – es la de ser una actividad en la esfera pública, demandada, definida, reconocida como útil por otros y, como tal, remunerada por ellos. Por el trabajo remunerado (y más particularmente por el trabajo asalariado) es por lo que pertenecemos a la esfera pública, conseguimos una existencia y una identidad sociales (es decir, una profesión)” (Gorz, 1991: 26).

Asimismo, Sennett plantea: “La aprehensión del trabajo se ha introducido en todas partes, y ha desleído la autovaloración, dividido familias, fragmentado comunidades y alterado la química del trabajo” (Sennett, 2006:101), y agrega, que en las sociedades contemporáneas: “En lugar de turnos fijos que varían de un mes a otro, la jornada de trabajo es un mosaico de gente con horarios diferentes y más personalizados.” (Sennett:58:59).

En este punto, cabe señalar que estos autores, Gorz y Sennett, se retoman en este trabajo para analizar las consecuencias del trabajo en la parte subjetiva de las personas al alterar los lazos entre las familias, ha favorecido en la fragmentación de comunidades al ser el trabajo el medio por el que el individuo puede relacionarse con otros en un medio para lograr la materialización de sus proyectos de vida y su autorrealización. No obstante, se advierte que esta postura difiere de otros autores como Marx, de la Garza, Neffa, Castel, Sotelo y Antunes. Y, por otro lado, de las posturas como la de autores como Standing, quienes hablaban del fin de la clase trabajadora y su conformación histórica.

Así, en el análisis de las aportaciones de estos autores, se identifican otras características importantes del trabajo como la identidad del individuo, la pertenencia colectiva, la de la pertenencia en la esfera pública, pero también como un factor que ha fragmentado y dividido familias. Dentro de este debate, también están los planteamientos de Recio (1997), quien indica que la actividad laboral constituye una actividad esencial de la especie humana, pues le permite a esta un determinado nivel de satisfacción de sus necesidades y agrega lo siguiente:

... Si bien se trata de una actividad común a todas las sociedades, adopta formas diversas en cada una de ellas, formas que afectan directamente las vivencias personales de hombres y mujeres. Ello depende en gran medida, no solo del grado de desarrollo tecnológico, sino también de las instituciones sociales imperantes en cada sociedad, las cuales determinan pautas de distribución del producto social, tipos de división del trabajo, formas de coordinación y de control de la actividad productiva (Recio, 1997:25).

Lo anteriormente planteado por Recio es importante a considerar dado que el trabajo se manifiesta de manera distinta en cada sociedad del mundo y no se debe dar por sentado que sus manifestaciones serán de la misma manera, dado que no solo intervienen los factores mencionados por Recio, sino que también se observa que factores como el contexto histórico y las políticas de los estados pueden influir en como se den las actividades laborales en cada región o país y el grado de satisfacción de las necesidades de las personas que estas puedan lograr.

Sin embargo, Frayne (2017), cuestiona el rol central del trabajo en la sociedad moderna y sostiene que actualmente hemos acomodado inconscientemente al trabajo en nuestra vida cotidiana, además de que este ha ampliado cada vez más sus exigencias a nuestra casa, haciendo uso de nuestras emociones y nuestra personalidad en una medida nunca antes vista o tolerada. Frayne señala que actualmente hay una sociedad centrada en el trabajo y sobre ello se refiere de la siguiente manera:

El trabajo es, por lo tanto, la vía principal por la que las personas acceden a necesidades materiales como alimentos, vestido y vivienda, así como a los entretenimientos y las huidas comerciales ofrecidos por el consumismo moderno. La centralidad del trabajo se puede captar también cuando consideramos la enorme cantidad de tiempo dedicada a trabajar en la que incluyo asimismo el tiempo dedicado a prepararse y formarse para el trabajo, a buscarlo, a preocuparse por él, a trasladarse hasta él y desde él—, así como el hecho de que, para la mayoría, el trabajo representa el principal centro de vida social aparte de la familia. En las sociedades ricas, es uno de los medios más convencionales y fácilmente disponibles para entrar a formar parte del patrón de vida de otras personas. La participación en el trabajo remunerado marca también el tránsito a la edad adulta, mostrando que el niño ha madurado, ganado independencia, y aceptado lo que significa vivir en «el mundo real» (en el que, presumiblemente, se supone que debemos olvidar las ambiciones juveniles y ponernos serios) (Frayne, 2017:27:28).

Además, el autor advierte de la tendencia del trabajo a colonizar nuestra vida cotidiana al grado de despojarnos de nuestro tiempo libre debido al desbordamiento de las jornadas laborales fuera de sus límites. Lo cual es ampliamente observado en las sociedades actuales y que son parte de las implicaciones que tiene el trabajo en la socialización y que se observan también en la problemática que en este estudio se aborda.

Como se aprecia el trabajo es un concepto de múltiples significados para cada autor o teórico según su corriente del pensamiento, por lo que abordará a este según el objetivo de su investigación. Sin embargo, el trabajo en el contexto actual dominado por los avances tecnológicos tiende a ser marcado por la precariedad, la cual ha sido producto del desmantelamiento del *Estado de Bienestar* y la aplicación de políticas estructurales de cohorte neoliberal, implicando con ello una amplia gama de características en el trabajo, cómo es el caso de la flexibilidad laboral, y que se manifiestan hoy en día y se explican en el siguiente apartado.

### 1.3. Origen y la naturaleza heterogénea de las plataformas digitales

Los cambios que dieron paso a las tecnologías de las que surgieron las plataformas del transporte privado digital han sido producto de la Cuarta Revolución Industrial, pero para reforzar los argumentos de este trabajo es necesario rastrear el origen de estos cambios. Un primer indicio lleva a plantear que este tipo de tecnologías se han derivado de lo que actualmente se conoce como *Gig Economy*<sup>2</sup> o *economía de bolos* o *de concierto* sobre la cual derivan una serie de implicaciones laborales y que surge de las innovaciones de Silicon Valley. Esta incluye principalmente dos formas de trabajo: "trabajo en grupo" y "trabajo a pedido a través de la aplicación" las cuales actualmente están representando riesgos y oportunidades en materia de protección laboral (Graham, Hjorth y Lehdonvirta, 2017; Kuhn, 2016 y Friedman, 2014).

Estos cambios están siendo impulsados por lo que también se conoce como *Sharing Economy* o economía compartida o colaborativa, la cual ha redefinido a las industrias tradicionales y las formas de trabajar en estas mismas, causando, a su vez, una retórica social progresiva en la que la explotación laboral está, entre otros, como uno de los temas a debate dentro de esta economía (Hamari, Sjöklint y Ukkonen, 2016 y Schor, 2016).

La *gig economy* también ha sido reconocida como *On demand economy* en la cual se puede tener acceso a un servicio, producto, o un bien físico de manera casi "instantánea" bajo demanda de este mediante una aplicación basada en datos (Gurvich, Lariviere y Moreno, 2019; Cockayne, 2016 y Berg, 2015), y cuyos ejemplos son empresas como Clutter, Scoot, Hotel Tonight, Jump, Zelle y Zipcar. Para De Buruaga (2019), la *gig economy* o *economía del pequeño encargo* hace referencia al modelo de externalización productiva del entorno digital actual y está creando nuevas

---

<sup>2</sup> Término resaltado por Sarah Kessler (2018), titulado "Gigged, the end of the job and the future of work". Este nombre se debe en honor a los músicos y actores que venían practicándola desde hace tiempo cuando en sus conciertos les solicitaban canciones o "trabajos a pedido". La deslocalización, la flexibilidad en el empleo y la comunicación a través de dispositivos móviles son la base que permite la operación de la 'gig economy' al brindar la posibilidad de que alguien trabaje para otra persona que se encuentra a distancias de hasta miles de kilómetros. También se atribuye este término a la periodista Tina Brown al querer explicar los "trabajos puntuales".

relaciones laborales, pues está creando nuevas formas de prestación de servicios que utilizan a trabajadores autónomos. El funcionamiento de las plataformas digitales que se derivan de la *gig economy* dividen la prestación de servicios en tareas individuales o *microtasks*, estas micro tareas se externalizan a los trabajadores autónomos quienes son contratados *on demand* por las plataformas, lo cual ante esta nueva forma de prestar los servicios que distan de las maneras tradicionales de organizar y llevar el trabajo, plantea la necesidad urgente de crear resoluciones para analizar las relaciones laborales que se dan entre Uber y sus conductores en los ámbitos nacionales e internacionales De (Buruaga, 2019).

En la actualidad, empresas tecnológicas como Facebook, YouTube, Uber, Google, Air Bnb, Netflix y empresas de la economía compartida o *Sharing Economy*, son solo algunas de las empresas que se posicionan en esta nueva modalidad de trabajo que es el digital. Esta se posiciona como un fenómeno global caracterizado por distintas geografías y que ha llevado a presentar en el escenario internacional 4 preocupaciones clave (aunque no son las únicas), que afectan a los trabajadores: poder de negociación, inclusión económica, cadenas de valor intermediadas y modernización (Wood, Graham, Lehdonvirta y Hjorth, 2019).

La masiva acumulación de empresas de la llamada *Sharing Economy* está impulsando el capital por la esperanza de los inversores de nuevas formas de creación de valor a través de la "disrupción" en los modelos comerciales existentes (Schmidt, 2017). Y al mismo tiempo plantea:

Los nuevos mercados laborales digitales pretenden ser flexibles, ajustados, y rentables, tanto para sus clientes como para sus contratistas independientes... De hecho, ofrecen a más y más personas una alternativa atractiva al empleo convencional a tiempo completo, una autodeterminada forma de trabajar: cuándo, dónde, cómo, para quién y en lo que quieran. Sin embargo, esta nueva flexibilidad a menudo va de la mano de condiciones laborales precarias y socava estándares legales y sociales de buenos trabajos ganados con esfuerzo" (Schmidt, 2017:3).

La heterogeneidad de las plataformas en cuanto a su funcionamiento, sus alcances y la naturaleza de sus actividades son elementos importantes que han sido analizados por diversos autores, por lo que hablar de las plataformas digitales es tratar con un tema complejo, por lo que se requiere delimitar el punto de partida para su análisis.

Todoí-Signes (2017), sostiene que se puede clasificar a las plataformas digitales según sus alcances y la naturaleza de sus actividades. Todoí señala que las plataformas según sus alcances pueden ser clasificadas por su alcance global y local y qué, las de alcance global se pueden manipular desde cualquier lugar del mundo, pero implicando la presencia física del prestador de servicios en un lugar geográficamente determinado, mientras qué, las locales, en cambio, se limitan a prestar los servicios resultando inevitable la presencia física de un prestador de servicios.

Por la naturaleza de sus actividades, se clasifican según presten servicios específicos o genéricos y Uber, Cabify, Didi o Rappi pueden entrar en la categoría de servicios específicos dado que prestan un solo tipo de servicio ya sea de transporte de particulares o reparto de mercancías diversas. Mientras que las genéricas tienen la facultad de intermediar entre un oferente y un demandante de servicios como por ejemplo InDriver, Amazon, Mechanical Turk, CoContest y UpWor y una amplia variedad servicios como reparaciones del hogar o diseñadores gráficos (Todoí, 2017).

A decir de Santos (2021), las plataformas se determinan como prestadoras de servicios cuando: establecen las condiciones bajo las que se prestará dicho servicio de manera unilateral, determinan las características del trabajo y asumen el control y la supervisión de la prestación del servicio por medio de algún sistema de evaluación. Mientras que Goerlich y García (2018), sostienen qué, cuando la fijación del costo del servicio lo establece la misma plataforma, también se considera que es prestadora de servicios.

En cambio, si el precio se determina cuando el prestador del servicio lo pacta con el cliente condicionando el servicio, se trataría de una plataforma de intermediación (Goerlich y García, 2018). Desde el punto de vista de Santos (2021), la heterogeneidad de las

plataformas supone que las condiciones de trabajo difieren entre ellas y que no son todas igualmente precarias, inseguras, ni inestables, al mismo tiempo que los trabajadores pueden constituir identidades, organización y acciones colectivas de distinta índole.

Por su parte, Drahokoupil y Fabo (2016), sostienen que es necesario hacer una distinción entre las plataformas que facilitan el acceso a bienes o propiedades (Airbnb o eBay), y aquellas que permiten el acceso a trabajadores autónomos o servicios (Uber, TakeLessons o TaskRabbit), como primera distinción. Y la segunda es entre las plataformas que organizan mercados laborales locales o intercambios de bienes y aquellas que organizan o crean mercados a escala translocal o global.

Por lo tanto, y después de explicar el origen y naturaleza de las plataformas, cabe decir que en esta investigación delimitaremos el análisis exclusivamente a las del ámbito de los servicios, lo cual sugiere que nos abocaremos al estudio de Uber y DiDi solamente dado que establecen las condiciones bajo las que se prestará dicho servicio además de los precios, a diferencia de InDriver, que deja que los clientes pongan un precio por el servicio.

### **1.3.1 Las aplicaciones de transporte privado digital y las relaciones laborales en el contexto neoliberal**

Desde el punto de vista de Trillo (2017), a partir de la Cuarta Revolución Industrial, la digitalización ha provocado una ruptura en la vida social y laboral de los empleados, creando cada vez más incertidumbre en los tipos de empleo, en las condiciones de trabajo y una revolución en las relaciones sociales capaces de desmaterializar procesos sociales que, incluso y como producto del modelo de negocio de Uber, lleva a proponer un nuevo modelo de relaciones de trabajo y una nueva manera de entender las relaciones en lo individual y lo colectivo.

Para Mercado-González (2017), la inserción de la tecnología, la digitalización de la información y la aparición de modelos de negocio altamente flexibles, han modificado la estructura empresarial típica, ocasionando que las relaciones laborales tradicionales

tengan que ajustarse y adaptarse principalmente en cuestiones de la naturaleza de la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación.

Valenzuela (2017), señala que desde la aparición de la llamada *Uber economy* en 2009, se han dado nuevas relaciones laborales a partir de la aparición de nuevas estructuras productivas económicas impulsadas por la tecnología y que distan de las relaciones de trabajo tradicionales como las siguientes: una mayor flexibilización de la dependencia empresa-trabajador; una menor subordinación; mayor flexibilidad de la jornada de trabajo; nulo reconocimiento jurídico del empleador hacia el trabajador; mayores responsabilidades de los trabajadores ante daños a terceros además evaluaciones sombrías por parte de los usuarios que pueden condicionar los ingresos de los trabajadores.

No obstante, la relación triangular entre productor, consumidor final e intermediario propia del trabajo en plataformas digitales también tiene diversos precedentes históricos (Stewart y Stanford, 2017). Constancia de ello son las cinco características del trabajo en plataformas digitales que menciona (Standford, 2017). Resultando cuatro de ellas iguales a las características de las relaciones laborales de industrias como la del vestido y otras durante la mayor parte del desarrollo capitalista durante los siglos XVIII, XIX y XX. Las relaciones que son semejantes a las de esos siglos, de acuerdo con el mismo autor son:

- a). El trabajo se realiza bajo demanda, es decir, los trabajadores solo producen cuando sus servicios son requeridos y no hay garantía de un compromiso continuado.
- b). La remuneración se da con base en la unidad producida y no en el tiempo trabajado.
- c). Los trabajadores suministran el lugar donde el trabajo ocurre, generalmente su propio hogar o su coche, así como toda herramienta o utensilio necesario.
- d). El actor que organiza el trabajo no es el mismo que el consumidor final del bien o servicio, lo cual implica una relación triangular entre productor, consumidor e intermediario.
- e). Algún tipo de intermediación digital es utilizada para asignar el trabajo, supervisarlos, entregarlos al consumidor final y pagar al trabajador. Mientras que la que es distinta, se

refiere a la utilización de algún tipo de intermediación digital para encargar el trabajo, supervisarlos, entregarlos al cliente final y facilitar el pago.

Las relaciones laborales que se dan en el marco del neoliberalismo y las plataformas digitales presentan la particularidad de la flexibilidad horaria y del tiempo en que están disponibles para prestar el servicio, además de qué, a diferencia de otras ocupaciones precarias, las de plataformas digitales presentan un mayor potencial para su regularización y formalización por tratarse de empresas con presencia en diversos países en las que la información de toda su operación está registrada en la misma plataforma (Díaz, 2021).

Por lo que el cambio en las relaciones laborales y la profundización de la precarización son consecuencia de la implantación del modelo neoliberal como forma de organizar la economía y la sociedad, a su vez que las plataformas digitales están convirtiendo trabajos antes cubiertos por la relación de empleo estándar en trabajos desprotegidos, incluyendo aquellos que requieren preparación profesional y experiencia (Díaz, 2021). Asimismo, se identifican siete grandes factores y fallas que impactan disruptivamente en la regulación del mundo del trabajo y las relaciones laborales actuales, modificando los modos tradicionales del empleo y la organización del trabajo (Murray, Lévesque, Morgan y Roby, 2020).

a). Las tecnologías disruptivas: que ponen de manifiesto los límites de las formas de regulación y política pública, lo que da como resultado un desdibujamiento de los límites entre trabajo remunerado y no remunerado, y trabajo y no trabajo.

b). Cambio climático: que representa retos para los gobiernos poco preparados en políticas públicas sobre la regulación de empleos verdes y nuevas habilidades y comunidades sostenibles.

c). Pandemias y amenazas a la salud: La pandemia de COVID-19 ha significado un congelamiento de la economía y ha puesto de manifiesto el regreso del papel

primordial del Estado en la protección de los trabajadores para proteger su salud, asegurar la provisión de trabajo en tareas esenciales y los ingresos de los trabajadores.

d). Desdibujamiento de la empresa: la tercerización del trabajo, el recurrir a redes de producción más elaboradas, la desaparición del lugar fijo de trabajo, la externalización de los servicios y otras han modificado las dinámicas de las relaciones de poder, ha disminuido el poder de las leyes laborales y esto supone un reto a los repertorios de acción en el mundo del trabajo. Al mismo tiempo que la globalización y la liberalización de los mercados han generado una reorganización de los límites internos y externos de la empresa.

e). Reconfiguración de las redes globales de producción: El libre comercio, la producción a través de las fronteras, la fragmentación de la producción y el consumo a través de países y economías desarrolladas y subdesarrolladas supone un cambio, al mismo tiempo que los sindicatos se enfrentan a un reto que a la vez es una oportunidad en la búsqueda de regulaciones internacionales.

f). Redefiniciones en el rol del Estado: El neoliberalismo en las últimas décadas privilegio el proyecto de libre mercado, dejando de lado la reducción de la seguridad social y una nueva gerencia de los servicios públicos, lo cual deterioro la protección de los derechos y las protecciones laborales. No obstante, en la actualidad emerge una contra narrativa sobre la importancia del rol del Estado en la salud, la política industrial, el medio ambiente y la igualdad a través de política social y fiscal e igualdad para mujeres, inmigrantes y personas de color.

g). Transformaciones en la identidad, la solidaridad y los valores: La separación entre quienes se benefician de legados institucionales y quienes no, pone en cuestionamiento la legitimidad de dichas instituciones, causando que haya una masa generacional y racial precarizada sin canales de representación. A esto se suma el auge del individualismo que es un nuevo espacio para nuevas identidades colectivas.

Las redes sociales y el internet no solo juegan un papel disruptivo en las solidaridades ya establecidas, sino que juegan un papel vital en la creación de nuevas solidaridades.

Actualmente, el trabajo en las plataformas digitales desdibuja la naturaleza de los vínculos sociales, ampliando el margen para imponer una mayor flexibilidad, inestabilidad y desprotección laboral y caída de los ingresos de los trabajadores; además de que estas tienden a reorganizar actividades tradicionales a través del autoempleo, favorecen la externalización de servicios hacia otros países (offshoring) y aumenta la competencia entre los prestadores de servicios (Bensusán, Eichhorst y Rodríguez, 2017).

Dentro de este debate, diversos autores han señalado que la era digital ha cambiado las relaciones de empleo dramáticamente, lo que ha ocasionado que las tecnologías transformen la organización de los negocios y las formas de empleo y de autoempleo, como lo ha sido el caso de las plataformas digitales como Uber. En estas, el trabajador subordinado es menos necesario y la funcionalidad de trabajadores autónomos se ha vuelto más rentable para dichos negocios al funcionar como un tipo de outsourcing, ocasionando cierto tipo de costos para el empleo debido a vacíos en su reglamentación (Minter, 2017; Stewart y Stanford, 2017; Todolí-Signes 2017, 2015).

Dichos costos y riesgos se dan a través de los cambios que las plataformas conllevan en la protección social de los derechos de los trabajadores. Para autores como De Stefano este tipo de trabajo que se desprende de la gig economy permite a las empresas:

...eliminar no solo las posibles responsabilidades indirectas y las obligaciones de seguro hacia los clientes, sino también una amplia serie de deberes relacionados con las leyes laborales y las protecciones laborales, que incluyen, según la jurisdicción, el cumplimiento de las leyes de salario mínimo, las contribuciones a la seguridad social, la regulación antidiscriminatoria, el pago por enfermedad y días festivos (De Stefano, 2016:479).

Como se observa, este tipo de empleo da ciertas ventajas al empleador y al mismo tiempo limita al trabajador de cubrirse más allá de las protecciones básicas a las que todo trabajador tiene derecho. Asimismo, cabe recalcar que trabajar en plataformas laborales digitales no solo brinda a los trabajadores la oportunidad de trabajar desde cualquier lugar, en cualquier momento y hacer cualquier trabajo que se adapte a ellos, sino que también están las amenazas de participar en dicho trabajo con respecto a su situación laboral, si reciben ingresos adecuados, protección social y otros beneficios (Berg, Furrer, Harmon, Rani y Silberman, 2018).

Estos mismos autores señalan que el trabajo de las plataformas tiende a una marcada diferencia del trabajo tradicional, el cual está basado en condiciones laborales más estables, con prestaciones y protección social reguladas, formas de organización previamente establecidas y basadas en un ingreso constante. Además de que tiene jornadas de trabajo en horas desde un punto fijo y de acuerdo a cierta programación de una empresa.

### **1.3.2 Revisión de antecedentes: las plataformas digitales en el escenario internacional**

En el estado del arte que aquí se presenta recoge las ideas y aportaciones de diversos autores que han estudiado la problemática en cuestión desde diversos enfoques, contextos, escenarios y visiones no solo teóricas sino metodológicas también. El saber cómo, cuando, donde, por qué, en que lugares, que enfoques, que se ha investigado, que no se ha investigado, las diversas metodologías, los marcos teóricos, los hallazgos, las conclusiones y todo lo posible a cerca de las diversas investigaciones realizadas en distintos escenarios es parte de la columna vertebral de este estudio, lo que permite trazar una ruta específica para la investigación de campo y demás capítulos siguientes. Cabe destacar que en primer orden se presentan algunos estudios en el escenario internacional para después pasar al nacional y por último el local. Entre ellos se abordan enfoques como el de la precariedad laboral, por citar un ejemplo.

Sobre temas de movilidad de sistemas de transporte existe una gran variedad de estudios actualmente (como los que a continuación se plantean), y otros que se han

realizado en fechas no tan recientes. Con diversos enfoques, innumerables estudiosos han buscado una respuesta a sus cuestionamientos y su tarea investigativa los ha llevado a nuevos conocimientos, los cuales es necesario retomar para su análisis. Por otro lado, están los estudios de casos de países y sus ciudades. Uno de los casos que es necesario señalar es el de Bengaluru, India, el cual es abordado por Surie y Koduganti (2016), desde una perspectiva sociológica.

En este trabajo, los autores investigaron las experiencias laborales, las percepciones de seguridad y el riesgo de las plataformas en esta ciudad de la India. La preocupación de su trabajo fue investigar los cambios en las experiencias de empleo de los trabajadores de estas plataformas. El hallazgo central de su investigación fue que las empresas de plataformas como Uber les han dado a los conductores una estabilidad a medio plazo para acumular riqueza. Este trabajo es importante no solo por su metodología, la cual es cualitativa, sino porque también muestra experiencias y percepciones a través de detalles etnográficos de profundidad soportada en entrevistas con cuarenta y cinco conductores que conducen en Uber o plataformas de taxis Ola. Además de que resalta la utilización del término de *“uberización del trabajo”* el cual ha sido el resultado de la reestructuración neoliberal, a partir de innovaciones de las economías de intercambio o *“sharing economy”*.

Otros autores, como Malin y Chandler (2017), en su trabajo se entrevistaron con 18 conductores de Uber y Lyft con sede en Pittsburgh y buscaban explorar como los trabajadores comprenden su propio trabajo digital. También observaron que la flexibilidad y la sociabilidad son las principales ventajas del trabajo en la conducción mediante la plataforma. Ellos les llaman a las plataformas *“economías puntocom”*.

Distintos estudios encontrados en la revisión de la literatura, como el de McGregor, Brown, Glöss, y Lampinen (2016), abordan las cambiantes prácticas laborales y las condiciones laborales de los conductores de Uber, y su impacto en los servicios tradicionales de los taxis, el cual es un negocio que ya contaba con salarios bajos y relaciones subcontratadas entre empresas y conductores. Cabe decir que este trabajo

es relevante para este proyecto de investigación debido a sus características principalmente al abordar las condiciones y las relaciones laborales entre los conductores de taxis y el cómo Uber llegó para cambiar dichas relaciones. También es importante dado que sus hallazgos se centran en las experiencias cotidianas tanto del taxista tradicional como del conductor de Uber.

En su trabajo Mcgregor Brown, Glöss y Lampinen (2016), se basaron en la observación etnográfica de más de cincuenta servicios tomados en viajes compartidos y taxis tradicionales, además de 32 entrevistas con conductores y pasajeros de Uber, así como con taxistas tradicionales las cuales se llevaron a cabo en San Francisco y Londres. Además de que realizaron dos entrevistas adicionales con un sindicato de taxis y un representante de Uber. A los conductores, los fueron reclutando, solicitando un viaje a través de la aplicación de Uber, llamando para reservar un servicio. Mientras que para los taxistas se dio con el contacto tradicional en la calle.

Los autores señalan que las entrevistas comenzaron durante el viaje y luego continuaron al final de este. Para los pasajeros, los reclutaron a través de las redes sociales y mediante una lista de correo electrónico enviada a la empresa con sede en Estados Unidos. Sin embargo, reconocen que su condición de pasajeros obviamente afectó las entrevistas. También cabe decir que estas fueron semiestructuradas con una duración entre 20 y 70 minutos basadas en un protocolo de entrevista apoyado en los objetivos de su investigación. Mientras que en la literatura analizaron la conducción de taxis, la *On Demand Economy* y el trabajo digital.

Entre sus hallazgos estos mismos autores destacan que la conducción de Uber tiene diferencias significativas si se compara con la tradicional, además de que enfatizan en el hecho de que el contexto de cada ciudad tiene características únicas. Otros son que los taxistas se enorgullecían de conocer la ciudad con su experiencia y esfuerzo, mientras que los conductores de Uber se enorgullecían conocer también la ciudad, pero con su habilidad para apoyarse de la tecnología del GPS o de aplicaciones como WAZE o Google Maps.

También destaca que los conductores de Uber vieron como algo favorable de su trabajo la interacción social, mientras que los taxistas no consideraron esto de dicha manera dado que ellos han recibido insultos de sus pasajeros. No obstante, en el caso anterior y en el Malin y Chandler, existe una marcada diferencia en torno al modelo de taxi estadounidense, donde son compañías las que proporcionan el servicio de taxis y contratan a choferes, al modelo de trabajo corporativista mexicano.

Dentro de este análisis de la literatura se encuentra la investigación de Polkowska (2019), quien, en su trabajo analizando el mercado laboral de los Uber en Polonia, se enfocó en investigar y describir las experiencias de los conductores de Uber dentro de esta plataforma. Al mismo tiempo que buscó determinar si existe una contribución por medio del uso de la aplicación para la precarización de su empleo.

Para identificar la precariedad la autora emplea las siguientes dimensiones: dimensión legal y regulatoria, organizativa, económica y el papel de la aplicación, lo cual para este trabajo es relevante al aportar estas dimensiones, las cuales serán abordadas para la parte de las condiciones laborales. Sobre estas dimensiones, Polkowska se refiere, en las relacionadas con la legal y regulatoria, a las cuestiones formales relacionadas con el empleo como contratos y convenios, afiliación sindical, derechos sociales y licencia de transporte de pasajeros. Además de que toma en cuenta a los intermediarios entre Uber y los conductores y que son los denominados como “socios flotas”. En la dimensión organizativa la autora se centró en la jornada de trabajo, el tiempo de trabajo y la autonomía en el trabajo (es decir, las oportunidades para elegir el horario de trabajo en el día).

Por otro lado, en la dimensión económica, se buscó información en lo relacionado con su remuneración económica y estabilidad financiera. Por último, en la dimensión del papel de la aplicación, la autora se centró en preguntar directamente a los entrevistados si la aplicación contribuía a la precarización de su trabajo. Los hallazgos de Polkowska (2019), muestran que el trabajo que realizan mediante esta aplicación se puede caracterizar como precario, dado que trabajan muchas horas (también de

noche y en días festivos); tienen bajos ingresos (especialmente en lo que se refiere al número de horas de trabajo); carecen de protección social o sindical y también suelen trabajar sin contrato de trabajo. No obstante, la autora señalaba que los trabajadores también tienen una visión positiva de su situación laboral.

Otro estudio que abona a la explicación de los objetivos de esta investigación es el de Malik y Wahaj (2019), realizado en Pakistán, donde identifican que las plataformas como Uber pueden jugar un rol de inclusión y exclusión social, ya sea con problemas en cuanto a las limitaciones de generación/edad en la usabilidad de la tecnología o bien con la inclusión de grupos desfavorecidos como desempleados, mujeres, grupos de bajos ingresos y socialmente aislados.

Mientras que Daza (2021), aborda la precariedad de las plataformas con perspectiva de género destacando que las mujeres bajo esas formas de inserción laboral padecen de algún tipo de vulnerabilidad, exclusión y discriminación. Y sobre esto último está un estudio de Todolí (2019), realizado bajo el contexto jurídico de la Unión Europea, donde explica como la Inteligencia de datos, el algoritmo y la inteligencia artificial discriminan a los trabajadores de las plataformas digitales por medio de categorizaciones discriminatorias en materia laboral, dado que estos factores involucrados en el proceso de trabajo evalúan el desempeño del trabajador con base en criterios que se toman a partir del procesamiento de información.

Continuando con esta revisión de la literatura se expone también el trabajo de Oppegaard, Ilsøe, Jesnes, Rolandsson y Saloniemi (2019), quienes hablan de los desafíos y ajustes de Uber a partir de su llegada a los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia a finales de 2014). En su análisis, estos autores señalan que desde el arribo de Uber a estos países los sindicatos han sido muy críticos con Uber por varios motivos.

Además, los mismos autores señalan que las asociaciones de empleadores del transporte han sido divididas entre aquellos que argumentan que la aplicación está

operando ilegalmente y aquellos que defienden la desregulación y el hacer que el sector del taxi se adapte a una mayor competencia. Lo cual en el contexto de la investigación que aquí se realiza es una constante que se observa. No obstante, se debe advertir sobre las profundas diferencias del contexto y de la estructura socioeconómica que existen en lugares desarrollados, como es el caso de los países escandinavos, y el contexto del lugar donde se lleva a cabo este estudio.

Dentro de esta amplia variedad de estudios hay algunos que muestran resultados positivos en cuanto al bienestar que puede representar para algunas personas el emplearse en plataformas como Uber. Tal es el caso del estudio llevado a cabo por Berger, Frey, Levin y Danda (2019), donde los autores destacan los factores no monetarios como un factor de bienestar y satisfacción con la vida en los trabajadores de plataformas como Uber. Asimismo, resaltan que para la mayoría de sus entrevistados la flexibilidad de su trabajo era una motivación importante para unirse a Uber, lo cual representaba un nivel de bienestar subjetivo más alto que los otros entrevistados que manifestaban estar poco felices con la idea de trabajar como un empleado autónomo de Londres.

En contraste con el caso anterior está el caso de estudio de caso de Filadelfia en el que Borowiak (2019), que examina como empresas similares a Uber han irrumpido en la industria de los taxis. Este autor se centra, mediante una metodología cualitativa, en el desempeño de Uber frente a la pobreza y la precariedad laboral en Filadelfia.

Ahora, sobre la precariedad en Uber y plataformas de transporte existe un gran número de investigaciones. Algunas se muestran a continuación para dejar constancia de este enfoque. Por un lado, está el estudio de Schor, Attwood-Charles, Cansoy, Ladegaard, y Wengronowitz (2020:833), en el área de Boston, donde se centran en la “economía de plataformas” (Airbnb, TaskRabbit, Turo, Lyft, Postmates y Favor), entre las que se encuentra Uber, donde advierten de la “dependencia” que puede causar el ingreso en los trabajadores conduciéndolos a una situación de precariedad.

También está el de Adriaanse (2016), en el que señala que existe un aumento en la flexibilidad laboral y la precariedad producto del modelo de negocio de Uber el cual funciona debido a cambios en la dinámica subyacente de mercados laborales capitalistas provocando lo que él llama una *crisis del trabajo*. De acuerdo con este mismo autor, los conductores de Uber tienen poca seguridad en el mercado laboral, nula protección contra el despido arbitrario, nula protección contra accidentes y enfermedad en el trabajo, a través de normas de seguridad y salud, porque Uber no brinda cobertura del seguro.

Tampoco tienen acceso a capacitación, pues no se les brinda la oportunidad de adquirir habilidades, porque todo lo que necesitan son habilidades de conducción, que Uber no les proporciona. Para este mismo autor, Uber se ha aprovechado del precariado para su éxito y ha generado a su vez más precariado debido a que este es un trabajo que es fácil de realizar, necesita pocas habilidades y es flexible en el trabajo en horas, lo que puede hacerlo atractivo para muchas personas que necesitan trabajo e ingresos con urgencia. Lo anterior se debe a que actualmente existe una fragilización de los soportes relacionales clásicos de la seguridad social, que aseguran la inserción laboral, en un medio en el que resulte humano vivir para las personas a través del trabajo, y que es resultado de la fragmentación del empleo que impacta mayormente en los jóvenes como producto de las políticas ineficientes implementadas por el Estado (Adriaanse, 2016).

Uno más es el de Isaac, y Davis (2014), donde al igual que Dubal (2017), se enfocan en como una serie de regulaciones, cambios y reorganizaciones en las políticas llevó a la precariedad de un gran número de trabajadores de taxis y empleados de Uber a partir del surgimiento de las *Uber economies* en San Francisco, California. Además de contar con el estudio de Allaire, Colin, Palier y Tran (2019), en el que los autores analizan los tipos de riesgos sociales asociados al trabajo para plataformas como Uber.

Por último, resalta la compilación de casos en diversos países de América Latina hecha por Hidalgo y Salazar (2020), en colaboración con diversos investigadores. En esta obra coordinada se presentan casos de países como México, Ecuador, Colombia,

Perú, Costa Rica, Brasil, Chile y Argentina, donde resaltan las condiciones precarias de empleo de los trabajadores de plataformas de envío de comida y de transporte en la región. Asimismo, se analizan los procesos de trabajo, el sindicalismo, las experiencias y las resistencias y los obstáculos a los que se enfrentan a los individuos en este tipo de empleos.

### **1.3.3. Estudios de caso y enfoques en el contexto nacional de las plataformas**

Después de abordar el contexto internacional de la literatura en lo referente al tema de investigación que se presenta, se procede a una revisión de esta en el escenario nacional y local. Esto es importante dado que permite ver el estado que guarda este trabajo de investigación con respecto a otros, y es por ello la importancia de este apartado. Sobre estos estudios véase el cuadro 1 en los anexos donde se exponen algunos de ellos. No obstante, cabe señalar que en México existen innumerables estudios sobre otros tipos de trabajo como lo son el trabajo atípico, Ruíz (2019), Sánchez (2018), en Culiacán, Sinaloa; Gayoso, (2009) y Ramírez (2009), en los que hablan del empleo en los tianguis y las formas de organización de este tipo de trabajadores como lo son las redes.

También está el teletrabajo Solís (2015), Martínez (2012) y el de Graizbord, González y González Alva (2010), donde hablan de las experiencias laborales de los trabajadores inmersos en la sistematización de la vida cotidiana y el hecho de estar en sus casas sin tener una supervisión de alguna persona como en un trabajo tradicional. Todos estos estudios mencionados anteriormente se han ido realizando desde 2009 y años anteriores hasta tiempos actuales, los cuales se han replicado en diversas ciudades.

Asimismo, entre los más relevantes para este trabajo y que es necesario señalar, se encuentra el estudio sobre el impacto de la globalización en los negocios familiares, como lo es el “Caso Taxis Amarillos” en Tepic, Nayarit (Peña, Gómez, Beas y Gómez, 2017). En este trabajo los autores hablan de la gran incertidumbre que hay en este grupo de taxistas ante el arribo de Uber y la amenaza que

representa para el ingreso de sus familias la competencia internacional que ha ocasionado la globalización de los mercados.

Además, analizan los desequilibrios en las tarifas entre los taxis amarillos (los cuales se basan en precios por viajes, por km y por tiempo), y Uber, el cual se basa en un algoritmo para establecer sus tarifas con base en la demanda que se establece en el mercado local a una hora determinada del día. Lo cual, representa grandes retos para las familias locales que dependen de esta actividad, pues esto los orilla a una reestructuración de sus formas de hacer negocios para estar a la altura de grandes franquicias transnacionales.

En el caso de Mazatlán está el estudio de Pérez, Caro y Lara (2017), donde abordan el fenómeno de Uber y su impacto en el medio ambiente urbano mediante el marco conceptual de la teoría de sistemas. Los autores plantean que, desde la introducción de esta empresa en la ciudad, se han replicado las mismas acciones y conductas que en otras ciudades del país como rechazo a la oferta tradicional del transporte como los taxis y reclamos para que se regule el servicio de Uber.

Al mismo tiempo que resaltan que la sociedad ha sido una pieza clave para la inserción de este tipo de aplicaciones en ciudades como la que estudian, llevando a transformar el entorno urbano de la ciudad ante el uso intensivo de las tecnologías para solicitar un medio de transporte distinto al tradicional y que, puede llegar, en ocasiones más no siempre, a ser más cómodo, barato y seguro. Lo anterior se da, sostienen, en un contexto no solo de más autos, sino también en un ambiente de tensión, conflicto, en medio de una situación caótica y con incrementos en los niveles de entropía, trasladando a la transformación del medio ambiente urbano de la ciudad.

Para este estudio Pérez, Caro y Lara (2017), se basaron en la metodología cualitativa basada en la etnografía virtual (utilizaron la bola de nieve para contactar a 70 personas, vía WhatsApp, con usuarios y prestadores del servicio de transporte como taxis, aurigas y pulmonías. No solo de Uber). También utilizaron la observación participante.

Entre sus hallazgos está que existe un alto grado de rechazo hacia el gremio tradicional del transporte, pues el 40% de sus encuestados hacía énfasis en la mala calidad de las unidades. Los usuarios también consideran que el servicio de Uber no solo es mejor, sino que también más económico.

Otro es el de Ibarra y Nava (2018), quienes identifican a la precariedad laboral como una característica de este tipo de empleos que se dan en las plataformas digitales, al mismo tiempo que abordan el hecho de que los trabajadores priorizan el percibir mejores ingresos a pesar de la informalidad y los riesgos que ello conlleva como la desafiliación sindical, la incertidumbre y la flexibilidad del trabajo. Además, que se centran en el conflicto que los conductores de Uber tienen con otros sectores transportistas. Por último, cabe decir que para su investigación realizaron entrevistas a los conductores de Uber.

Una vez mencionados todos los estudios y trabajos anteriores, cabe destacar en que, si bien algunos tienen similitudes con esta investigación, lo que diferencia a esta de las otras es el tiempo, la metodología que se presentará a continuación, el enfoque de estudio desde las relaciones sociales y las condiciones laborales, el contexto y el que se realizará en el marco de la teoría sociológica del trabajo y del desarrollo regional. Se reconoce que pueden existir similitudes al investigar trabajadores de las aplicaciones digitales y taxis, así como en la metodología y las técnicas de investigación que en el siguiente capítulo se abordan, pero no en los aspectos mencionados anteriormente.

Del mismo modo, cabe señalar que para este trabajo los que se tomarán de referencia para la metodología, de este apartado, por su similitud en el espacio y el territorio que es Mazatlán, serán los de Ibarra y Nava (2018), y el de Pérez, Caro y Lara (2017). Haciendo énfasis en que estos trabajos abordan temáticas distintas a este estudio, pero abordan a los Uber y taxistas como parte de su análisis. Mientras que en este estudio la parte central son las condiciones laborales y las relaciones sociales de los grupos de trabajadores.

#### 1.4. Del Estado de Bienestar a la precariedad laboral

En este apartado se aborda el concepto de la precariedad laboral, la cual es una característica del tipo de empleo que se estudia y se manifiesta en la vida de algunos trabajadores. Sin embargo, se hace énfasis en que no todo el trabajador que tiene este tipo de empleos en la conducción de Uber o taxis es precario *per se* o el trabajo por sí mismo lo es. Pero si se da importancia a este concepto dada la amplia variedad de estudios que se tienen sobre este enfoque.

Antes de llegar a la explicación de la precariedad laboral, primero se abordará lo relacionado con el proceso que dio pie a este concepto desde el desmantelamiento del Estado de Bienestar. En los años 70 del siglo XX se desarrolló el neoliberalismo, cuya principal característica es la acumulación de capital como una respuesta a una profunda recesión económica de esa época. El nuevo liberalismo nace como respuesta alternativa ante el fracaso del *keynesianismo* ante la crisis de 1973 y cuyas características son el libre mercado, la privatización, la desregulación y la mínima intervención del Estado.

Klein y Fuentes, (2007), plantean que como parte de este sistema de acumulación se instauró una política de contención salarial a partir de 1980, que permitió a las empresas una mayor recuperación económica. Posteriormente, y de acuerdo con las autoras, durante las administraciones de Ronald Reagan (1981-1989) y Margaret Thatcher (1979-1990), en Estados Unidos y el Reino Unido, respectivamente, se aplicaron políticas neoliberales en los países más predominantes de esa época, tras el debilitamiento del Estado de Bienestar, buscando reducir las conquistas laborales logradas por los sindicatos y fomentar el libre comercio con la finalidad de acumular capital.

El “milagro económico” del neoliberalismo, sostienen Klein y Fuentes, solo fue el resultado de la implementación de políticas estructurales, principalmente en los países latinoamericanos en la década de los 70, basadas en el desmantelamiento de la cobertura social, el empeoramiento de las condiciones laborales, la represión de los

movimientos sindicales, y a través de fomentar la libre inversión de empresas transnacionales en los países receptores, con todas las facilidades posibles ante la crisis por acumular capital las cuales impactaron las relaciones laborales en este periodo neoliberal. Y un elemento importante, en la implementación del modelo económico neoliberal y su proceso de globalización, fue el desarrollo de Internet, cuyo papel ha sido de piedra angular para el desarrollo de las aplicaciones como Uber hoy en día.

Del mismo modo, Harvey (2007), sostiene que el neoliberalismo es una teoría de prácticas político-económicas que dicen buscar promover el bienestar humano por medio de la no restricción de las capacidades y libertades empresariales del individuo. Al mismo tiempo que este proceso de neoliberalización ha acarreado un proceso de “*destrucción creativa*” en los marcos regulatorios e institucionales que a su vez han impactado en las relaciones sociales, la protección social de los trabajadores, la división del trabajo, la tecnología, las formas de vida de los sujetos, de pensamiento entre otros aspectos (Harvey, 2007). Asimismo, como parte de su objetivo de ir buscando reducir las conquistas laborales logradas, el neoliberalismo ha utilizado todo a su favor y para ello ha despojado de todos sus derechos a los trabajadores que habían ganado tras años de luchas implementando así lo que Harvey (2004), llama *acumulación por desposesión*.

De acuerdo con lo anterior, Nájera (2015), señala que el neoliberalismo, desde sus políticas laborales, se ha centrado en un mayor beneficio para las grandes corporaciones (cómo el caso de las aplicaciones de transporte), en detrimento de los trabajadores debido a la flexibilización de derechos laborales, a cambios en las formas de organización, los puestos, la duración de la jornada entre otros aspectos debido a la liberalización de los mercados de trabajo, en relación con la contratación y las restricciones a la relación por tiempo indeterminado de trabajo.

En ese sentido, Áñez, (2005), señala que se ha ido dando una dicotomía entre las relaciones laborales en el Estado benefactor y el Estado neoliberal, los cuales tienen basamentos muy distintos en cuanto a su concepción de las relaciones y los derechos

laborales que son el punto central de la discusión política y social a escala mundial, por lo que la regulación de dichos derechos desde la óptica del bienestar social y del neoliberalismo son factores importantes a explorar.

Esta misma autora plantea que el papel del Estado se posiciona cómo un regulador de los costos laborales, a favor de una mejor calidad de vida y reconocimiento y clase social de los trabajadores, así como la reproducción del capital, mientras que en el neoliberalismo las propuestas del bienestar social fomentadas por el Estado son sustituidas por nuevos patrones que debilitan los derechos de la clase trabajadora, llevando a la ruptura de las formas tradicionales de protección social, imponiéndose medidas flexibilizadoras de las relaciones laborales y del mercado de trabajo en sí, llevando con ello a la privatización de la protección social, la inseguridad social, la precarización y la pobreza extrema.

La flexibilidad del trabajo es una estrategia que las empresas utilizan frente a una competitividad global que hace décadas y tiene dos caras: una económica y la otra política. En la primera, la flexibilidad permite controlar mejor los costes de la producción, mientras que, en términos políticos, lo que se obtiene es controlar las demandas de los trabajadores y de sus organizaciones (Miguélez, 2004).

Además, Miguélez afirma que la flexibilidad trae consecuencias para los trabajadores en cuanto a su disponibilidad requerida en las horas de trabajo, salarios, contratos y agrega incertidumbre e inestabilidad en los empleos de los trabajadores.

Mientras que para Ianni (1999), la flexibilidad del empleo comprende una reorganización de la clase obrera en el ámbito nacional, regional y mundial. Como consecuencia de la flexibilidad, señala Ianni, se modifican los patrones de sociabilidad de los trabajadores, de su vida cultural y su conciencia, pues al igual que el capital, la tecnología, la fuerza del trabajo y la división del trabajo, también tejen el nuevo mapa del mundo debido a que se mezclan razas, culturas y civilizaciones en los movimientos migratorios que atraviesan fronteras geográficas y políticas.

Por su parte Macías (2003), indica que a lo largo del tiempo se han ido dando alteraciones sobre las antiguas formas de trabajo, que garantizaban a futuro la estabilidad laboral, pero que ahora conlleva un condicionamiento de estas a partir de las reglas del neoliberalismo las cuales se fundamentan en que las relaciones de trabajo estén reglamentadas jurídicamente a partir del mercado, donde también se ubica al trabajo, y que estas deben regirse por las leyes de la oferta y la demanda (s/n).

Asimismo, el neoliberalismo, sumado a los avances tecnológicos, ha dado pie a nuevas relaciones laborales al traer consigo nuevas condiciones económicas, políticas y legales, alterando con ello la vinculación entre empleador/a y trabajador/a que a menudo es ignorada y que tiene que ver con la relación de poder existente entre ambas partes (Martínez Iturrate, 2019). El mismo autor señala que la clase trabajadora, en el modelo socialdemócrata, se mantuvo en una mejor posición de fuerza frente al capital, pero con el neoliberalismo factores como el desempleo, la precariedad y los bajos salarios son condiciones que hacen visible la debilidad de la clase trabajadora frente al capital llevando a esta clase a la vulnerabilidad y el miedo de perder su empleo ante su subordinación pactada en el contrato de trabajo. Por lo anterior, se plantea de manera crítica que, el corporativismo laboral, propio del Estado benefactor mexicano, todavía se encuentra presente en el mercado laboral de México de manera residual y se sigue viendo muy marginal en las relaciones de trabajo dentro de las cuales se observa la precariedad laboral como una característica presente y que resalta hoy en día.

#### **1.4.1 Discusiones sobre la precariedad laboral: entre el trabajo precario y la heterogeneidad del mundo del trabajo**

Sobre la precariedad laboral y empleo precario existen gran variedad de estudios y entre ellos están los de Branch y Hanley (2011); Foti (2017); Banki (2013); Battistini (2009); Standing (2014); Neffa (2010); Salas (2005 y 2003); Sáinz y Salas (2004); Sotelo (1999 y 1998). Cabe señalar que para este trabajo se retoman las ideas de Neffa y Sotelo dado que son las que permitirán explicar la realidad y la problemática que se observa.

Lo primero que es insoslayable responder es: ¿Qué es la precariedad? ¿Qué significa ser precario? Y ¿Quién es precario? Battistini (2009), indica que se asimila trabajo precario a la inestabilidad en la forma contractual que lo enmarca, tanto desde sus características legales como desde el incumplimiento de alguna de ellas. Y que, desde 1990, ya se argumentaba que “el empleo precario es aquel que no es típico, normal”.

Desde el punto de vista de Banki (2013), la noción de precariedad describe la condición de ser vulnerable a la explotación y a una falta de seguridad. Además de que el trabajo precario no es el hecho de un desempleo constante, sino la amenaza inminente, y quizás hecho frecuente de ello (p.453). Mientras que Branch y Hanley (2011), indican que el trabajo precario, es un empleo “incierto, impredecible y arriesgado desde el punto de vista del trabajador”.

Para algunos autores, el punto crucial de la precariedad es: “la condición y el sentimiento de pérdida de seguridad de aquellos que lograron alguna forma de integración al mundo del trabajo y de algunos que la pretendían y no la lograron (Guadarrama, Hualde y López, 2012).

Al mismo tiempo que estos autores señalan que los precarios son: “aquellos que han experimentado la degradación de sus condiciones de trabajo durante su vida laboral y viven bajo la amenaza del despido, los recién empleados que viven al día sin encontrar la manera de asegurar su protección y aquellos que se insertan de manera intermitente en el mercado de trabajo”. Y enfatizan que estas formas de experimentar el empleo precarias incluyen a los viejos y a los nuevos trabajos, ya sean los formales y los informales, los manuales y los no-manuales y los no calificados y los muy especializados (Guadarrama, Hualde y López, 2012).

Para estos autores, la precariedad es un fenómeno que se manifiesta de manera distinta en cada mercado de trabajo en el mundo y tiene un carácter multidimensional objetivo y subjetivo. Esto, no solo desde el punto de vista de los anteriores autores, sino de otros, como se muestra en la siguiente tabla.

Tanto un operador de centro de llamadas, un trabajador de comida rápida, un profesor adjunto y todos los jóvenes que viven y trabajan bajo el capitalismo informacional son precarios y que los precarios son los mal pagados, los subempleados, los subprotegidos, los sobre educados y sobreexplotados (Foti, 2017). Además de que destaca que el precariado contiene la masa de personas que trabajan bajo contratos temporales, a tiempo parcial y autónomos; todos los que trabajan con contratos de corta duración; aquellos que se encuentren en situación de desempleo temporal o permanente; los “ninis”; los pasantes y los aprendices.

“El precariado es una clase y es una generación. Es la nueva clase de trabajadores, y es la cohorte más joven de la mano de obra” (Foti, 2017:9). Sin embargo, cabe decir que Antunes, Neffa y Sotelo rechazan esta idea dado que ellos los ven como nuevas categorías de trabajadores producto del modelo capitalista y el neoliberalismo. Para ellos, el precariado solo es una nueva modalidad de trabajo asalariado en el que están inmersos desde niños, jóvenes, mujeres y personas de todas las edades vulnerables y no vulnerables.

Por su parte, Standing indica que: “el precariado es la primera clase social en masa de la historia que ha ido perdiendo sistemáticamente todos los derechos conquistados por los ciudadanos” (Standing, 2014). Además, sostiene que, a diferencia del precariado, el proletariado o el obrero, posee más derechos laborales, más ventajas y más protección tanto social como sindical en el mundo laboral y no recibe la totalidad de los beneficios regulados por el Estado.

Al igual que Standing, Siegmann y Schiphorst (2016), en su investigación sobre trabajo informal y precariado, sostienen que para que las luchas de los trabajadores precarios tengan éxito, la fuerza debe combinarse con la formación de coaliciones que trasciendan las identidades de clase. Estos autores manifiestan que la precariedad va más allá de lo material y de las condiciones de trabajo y que, incluso, llega a ser una amenaza contra la dignidad humana. Y es a partir de estos autores que se aborda esta nueva visión de la precariedad laboral enfocada más en cuestiones subjetivas.

Otras aportaciones son las de Neffa (2010), quien sostiene que el empleo precario suele asociarse con los empleos atípicos, los cuales son diferentes a los llamados “trabajos típicos” o “verdaderos empleos” y es en estos mismos (los atípicos), donde se pueden encontrar los llamados “trabajos negros” o no registrados y los clandestinos o ilegales.

En este tipo de empleos, sostiene Neffa, los derechos sindicales son inexistentes, por lo general son temporales y hay una empresa de subcontratación de por medio. El mismo autor sostiene que trabajos son el resultado de potenciar, en muchas ocasiones, a la flexibilidad laboral que se da para ajustar las plantillas laborales y con la finalidad de maximizar la rentabilidad de las empresas.

Tras este debate cabe señalar que la postura de precariedad que se utilizará para este trabajo de investigación es la de Foti (2017), al referirse a las características del trabajador precario y a los tipos de personas que encajan en este perfil, y que en este trabajo de investigación también son identificados como en este caso jóvenes profesionistas que no tienen oportunidades de ejercer su carrera, los sub empleados, los mal pagados que tienen que optar por este tipo de empleos precarios para mejorar sus ingresos, pero enfocados en las aportaciones de Siegmann y Schiphorst, (2016), sobre la necesidad de abordar la precariedad bajo un análisis cualitativo enfocado en las subjetividades de los trabajadores como su dignidad humana.

Además, se hace énfasis en que en este estudio el precariado es una modalidad de trabajo, o categoría del trabajo asalariado, producto del neoliberalismo que está presente en el contexto actual, como señalaban Neffa, Antunes y Sotelo.

Mientras que la precariedad es una situación temporal de empleabilidad que puede estar marcada por el subempleo o el desempleo, como señalan Standing y Foti. Con esto se observa que en todos los sectores existen trabajadores precarios, pues también los hay en el turismo, la pesca, el comercio, la educación, salud, servicios financieros, construcción, la agricultura, entre otros y casi ningún sector está exento de la precariedad.

#### **1.4.2. La precariedad de los trabajadores de las plataformas de transporte en el marco del emprendimiento neoliberal**

Desde finales de los años 90, autores como Barbrook y Cameron (1996), ya advertían que el trabajo humano estaba a punto de transformarse cualitativamente derivado del impulso por diversificarse del capitalismo, y apalancado por el surgimiento del poder creativo del trabajo humano producto de la ideología californiana la cual es la combinación del espíritu desenfadado de los hippies y el afán emprendedor de los yuppies.

Para Rameri (2018), el emprendedurismo esconde una ideología del pensamiento neoliberal enfocada en el capital humano y su idea del progreso del emprendedor con base a su autorrealización e individualización y en la condición y capacidad del hombre-empresa de producir una renta para lograr su plena realización siendo “empresario de sí mismo”.

El auge de una generación cada vez más emprendedora ha sido animada e impulsada por la Gig Economy, y las empresas enlistadas en esta nueva forma de reproducción del capital y su discurso emprendedor que buscan reducir salarios y costos, transfiriendo una mayor parte de la carga del riesgo económico a los trabajadores en vez de ser absorbidos por las empresas y los gobiernos locales (Friedman, 2014).

Los llamados “Sidepreneurs” son una generación que demuestran que el espíritu empresarial es una solución viable para el empleo y subempleo de los jóvenes, buscando liberarse de las restricciones de los trabajos tradicionales, pero permitiendo a las empresas liberarse de costos como la capacitación, impuestos, prestaciones sociales, mejoramiento de condiciones laborales, costos por la alta rotación, riesgos de trabajo y de salud, por contratos, cuotas sindicales e incentivos extras que permiten visualizar una realidad donde actualmente encontramos trabajadores sin empleadores visibles (Friedman, 2014).

La expansión de la economía digital presenta una serie de desafíos, riesgos y oportunidades para la administración y política de los programas de seguridad social,

y que uno de ellos es la clasificación diferente de algunas relaciones laborales en el trabajo de plataformas en línea lo cual ha complicado la regulación de los mercados laborales nacionales (McKinnon, 2019). Por lo que, señala el mismo autor, es necesario el reconocimiento legal y la clasificación adecuada del trabajo de plataforma digital transfronteriza y la aplicación de las normas aplicables, que en conjunto permitan identificar al trabajador, al empleador, la jurisdicción fiscal corporativa nacional del empleador y definir los roles administrativos respectivos de los diferentes sistemas nacionales de seguridad social.

Uno de esos riesgos producidos por las dinámicas disruptivas de las plataformas digitales y los cambios tecnológicos es la *uberización* de la economía y las relaciones laborales donde, con la aportación de los medios de producción por el propio trabajador y al asumir este los costos y gastos del proceso productivo, este tiene mayores riesgos que en un empleo tradicional como sus prestaciones sociales, pero también queda expuesto a la precarización del empleo y a la ausencia de una relación de dependencia jurídica dado que el trabajador no está vinculado con la empresa por medio de un contrato y sí queda inmerso en la ideología del emprendedurismo y el progreso a través de la individualización (Galeno, 2018).

La idea de elegir tus horas de trabajo, el ser tu propio jefe y controlar tus propios ingresos es la bienvenida de la economía colaborativa y de su colección de plataformas y aplicaciones en línea que permiten trascender al capitalismo sacudiendo generaciones de trabajadores que habían sido protegidas por el Estado desde su lugar de trabajo, su seguridad física, prestaciones y condiciones laborales estables y seguras además de protecciones en el lugar de trabajo en torno a la discriminación y el acoso sexual; el derecho a sindicalizarse, y el derecho a la reparación de las lesiones o accidentes de trabajo (Ravenelle, 2019). Esta misma autora señala que este tipo de trabajos se ha convertido en una opción atractiva para “los emprendedores de la nueva era” que no les gusta que los manejen siendo ellos sus propios jefes, además de que critica como este tipo de economías y su discurso de emprendimiento carece de cualquier tipo de responsabilidad y cobertura social hacia sus trabajadores.

Desde su surgimiento, las plataformas laborales digitales han tenido éxito gracias a sus promesas de trabajos flexibles y oportunidades empresariales para los trabajadores que luchan contra la inseguridad laboral y la incertidumbre económica de los trabajos tradicionales, pero este “trabajo glamoroso” publicitado con la idea del emprendedurismo y generado por el espíritu empresarial del capitalismo para las masas a través de su tecnología, cubre una nueva relación desigual y desafiante entre la plataforma-empleador y sus trabajadores (Rosenblat, 2021).

Rosenblat también plantea que el algoritmo ha cambiado las relaciones sociales laborales al grado de que ha llegado a cambiar las reglas del trabajo que se desarrolla actualmente operando como un jefe sin rostro que precariza al trabajador beneficiando a la empresa con subidas de tarifas, penalizaciones por no recoger pasaje, por las evaluaciones de los usuarios, al darlos de baja por tomar rutas ajenas a las indicadas por el algoritmo, y por diversas situaciones en las que el control total de la relación entre la plataforma y el trabajador es el algoritmo el cual actúa como un jefe al que no se le puede reclamar nada. Además de que, señala la autora, gracias a la aplicación se están creando: *Nuevas Formas de Conexión Humana*.

En este sentido, Scasserra (2019), señala que existe una relación de dominio y dependencia encubierta entre la plataforma y el “emprendedor” en la cual no existe una figura directa visible de jefe o capataz que controle y regule las tareas del trabajador más que el algoritmo. Para esta autora, las aplicaciones, con sus parámetros no solo determinan las tarifas, formas de pago, rutas, las condiciones de trabajo, las condiciones de búsqueda y los ingresos del trabajador, sino que también lo precarizan de manera arbitraria y unilateral al asumir ellos los riesgos de quedarse sin esa fuente de ingresos al ser desvinculados de la aplicación sin previo aviso, pero también de riesgos materiales, de costos de operación del vehículo y de salud en caso de accidentes.

Asimismo, las prácticas de delegar responsabilidades en contratistas y subcontratistas y que las empresas de la economía colaborativa, como en el caso de Uber, son la

última reiteración de las empresas para promulgar el manual neoliberal (Zwick, 2018). Este mismo autor plantea que las empresas también son apoyadas por medidas flexibilizadoras de los mercados de trabajo de distintos países, como una “receta” neoliberal, dictada por manual desde el Fondo Monetario Internacional, para reproducir el capital provocando estos “estiramientos” o desplazamientos que hacen cada día más grandes las distancias y las diferencias salariales y de prestaciones entre las clases trabajadoras. Entrando en juego factores como la plusvalía, la explotación y la tasa de ganancia propia de la dinámica del capital, las cuales terminan afectando a los trabajadores y sus intereses beneficiando a las empresas.

De igual modo, cabe destacar que el surgimiento de este tipo de empresas de transporte ha sido el resultado de las crisis del transporte urbano y los efectos de la globalización, como ha sido el caso de América Latina, lo cual, sumado a las políticas neoliberales, ha ocasionado la segregación de los sistemas de transporte, la generación de segmentos especiales de la oferta en función de la demanda de la población y a la expansión de las ciudades (Figueroa, 2005).

Empresas tecnológicas como Uber han representado un cambio significativo en mercados de trabajos locales, afectando grupos de taxistas tradicionales de diversas ciudades en el mundo como es el caso de Toronto. Esto, como producto del discurso del emprendimiento asociado a una nueva forma de trabajo que altera, perturba y precariza a las nuevas generaciones en su protección social, relaciones laborales y seguridad social (Barón, 2018). De igual manera, esta forma de emprendedurismo urbano posiciona a Uber y las plataformas digitales del transporte, cómo los impulsores de una nueva generación de microempresarios empoderados que surgen a través de las narrativas del emprendimiento neoliberal, pero los interconecta con múltiples tipos de precariedad en esta forma de trabajo bajo demanda (Pollio, 2019).

Del mismo modo, Rojas (2018), señala que este tipo de economía se ha aprovechado del vacío legal para operar y alcanzar altas tasas de rentabilidad, trayendo consigo tensiones y conflictos como los que se han presentado en países como España,

Sudáfrica, Inglaterra y EUA como producto de una serie de vacíos legales de los que se aprovecha Uber en esos lugares Asimismo, Rojas plantea que, con este nuevo modelo, junto con todas sus implicaciones ha llevado a que el trabajo de antaño, pensado en el destajo, es ahora reemplazado por el “concepto elegante” de trabajo flexible producto del capitalismo y sus políticas neoliberales.

Así, tras este recorrido por el análisis de las investigaciones realizadas en los diversos escenarios y las aportaciones teóricas y conceptuales, es necesario recordar las categorías de análisis rectoras de este trabajo que son las condiciones laborales de los trabajadores y sus relaciones sociales. Las cuales son dependientes de variables como el trabajo y los cambios tecnológicos.

#### **1.4.3 Las relaciones sociales laborales de los trabajadores de las plataformas como otra mirada para el análisis de la precariedad**

Pero, ¿Dónde radica la condición de precariedad de los trabajadores de Uber y DiDi? Se plantea que esta radica en la vulnerabilidad; la exclusión laboral; la inseguridad en su empleo; las condiciones laborales y prestaciones sociales; el ingreso; las formas de organización; las condiciones desiguales de competencia; su apropiación del espacio público y el conflicto que puede derivarse de ello y el uso del tiempo del trabajador. Algo que puede ayudar en estos planteamientos tiene que ver con el debilitamiento de los soportes que planteaba Adriaanse.

En ese sentido, y desde el punto de vista de Farías (2012), existen soportes que se identifican y pueden ser pensados en un sistema de ejes cartesianos, en los que, para que el individuo se constituya como tal, es necesario que disponga de dichos soportes colectivos.

El primero de estos soportes, según el mismo autor, se sitúa en el nivel de la integración por la vía del empleo y de los institutos de la seguridad y la propiedad social, y el segundo se ubica en el nivel de la inserción en las instituciones de la sociabilidad primaria, de los

lazos familiares y territoriales. Farías sostiene que de la intersección de estos dos ejes se derivan tres zonas: la zona de integración, la zona de vulnerabilidad social y la zona de exclusión. Las cuales muestran las preocupaciones del autor por la calidad del lazo social.

En esta parte se hace un breve paréntesis para explicar que, es en el segundo nivel, de los soportes planteados por Farías, en el que se identifica que las relaciones sociales se están fragmentando y se observa una situación en la que los trabajadores pueden: tener vida social, no tener o que sea interrumpida cuándo la llegan a tener como consecuencia de su trabajo.

Sin embargo, también cabe aclarar que las zonas mencionadas por Farías no son explicadas a profundidad, lo cual es una limitante, por lo que en este estudio se retoman, pero se hace énfasis en que los indicadores para esas zonas serán creados a partir de sus aportaciones.

Sobre las condiciones laborales es pertinente decir que estas, en este tipo de trabajos, tienden a ser precarias, por lo que en este trabajo ha sido retomado este concepto y para ello se utilizarán las dimensiones legal y regulatoria, organizativa, económica y el papel de la aplicación que utilizó Polkowska (2019), en su estudio realizado en Polonia. Pero, se hace énfasis en que este trabajo será abordado desde una perspectiva distinta que se agrega: la de las relaciones sociales.

Además de realizarse en otras condiciones, temporalidad y espacio distintos. Pero sobre todo resulta insoslayable el apoyo de esta investigación en las tres zonas de las que hablaba Farías (2012): la zona de integración, vulnerabilidad y la de exclusión, que es donde el ser humano tiende a ejercer su sociabilidad primaria o, dicho de otra manera, es donde ejerce gran parte de sus relaciones sociales con otras personas.

Ahora bien, sobre las relaciones sociales cabe aclarar que estas se toman desde el enfoque de Grossetti quien plantea:

La relación social entre dos personas puede entonces ser definida como: un conocimiento y un compromiso recíprocos fundados sobre interacciones.... La noción de compromiso permite pasar fácilmente a las relaciones con las organizaciones o los colectivos ya que el compromiso puede tomarse de una forma contractual. Se puede considerar el conocimiento y el compromiso como recursos de mediación que tienen por efecto encuadrar las interacciones de manera específica (Grossetti, 2009:59,60).

Tal como es el caso de los trabajadores de los taxis y las aplicaciones, quienes tienen esos compromisos laborales con sus asociaciones, sindicatos y patronos. Siendo también en la ciudad misma, donde los problemas relacionados con el trabajo pueden ser contextualizados y vinculados con lo público y lo privado, pues es en el trabajo cotidiano donde se establecen relaciones con uno mismo, con sus compañeros y sus organizaciones.

Un aspecto que es importante recordar y no olvidar, es que, tal y como lo señalan De la Garza y Hernández (2011), toda relación laboral es una relación social en la que se mezclan códigos cognitivos, emocionales, estéticos y formales<sup>3</sup>. Y muchas de estas relaciones laborales, abundantes de este tipo de relaciones sociales llenas de interacciones, se dan en los trabajos no clásicos como en el sector de los servicios a los que se adscriben las aplicaciones digitales como Uber.

De la Garza y Hernández (2011), señalan también que en este tipo de trabajos no clásicos, como en los servicios, se da una serie de interacciones entre el trabajador y el cliente, dando pie a la producción de símbolos e implicando a su vez que el cliente, sin ser asalariado, trabaja para generar el propio servicio que demanda; teniendo en cuenta que en estas relaciones también se forjan vínculos de dominación,

---

<sup>3</sup> Al mismo tiempo, estos mismos autores plantean, y de acuerdo con Gramsci, que dicha relación está inmersa en dimensiones económicas, políticas y culturales en las que se dan interacciones e intercambios de significados que pueden ser impuestos, rechazados, negociados y que pueden generar cooperación o conflictos (De la Garza y Hernández, 2011).

cooperación, de poder, afecto, códigos, clientelismo, violencia física, paternalismo y tradicionalismo entre trabajadores, clientes, patronos, gerentes, líderes políticos y sindicales o bien en su entorno social o familiar. Por lo que este trabajo se sitúa en el trabajo no clásico al que se adscribe el sector de los servicios donde se dan este tipo de relaciones sociales entre los actores anteriormente señalados.

## CAPÍTULO II

### Enfoque metodológico y elementos de la investigación

#### 2.1. Diseño y enfoque de la investigación

La metodología utilizada para este estudio que se presenta es la cualitativa, dado que en este tipo de investigación el investigador puede partir de la revisión de teorías, de las narrativas de los trabajadores y sus experiencias para abordar un fenómeno, logrando arrojar a la luz información que este extrae de la realidad estudiada (Flores, Gómez y Jiménez, 1999).

La metodología cualitativa está asociada a la interpretación, la hermenéutica y la subjetividad de los sujetos, así como de sus experiencias personales. Por ello, se plantea que el objetivo que se busca a partir de esta metodología es la captación y reconstrucción del significado de las narrativas de los sujetos ante su situación laboral, individual y colectiva. Dentro de este enfoque cualitativo, el estudio se centra en cualidades subjetivas e interpretativas como la incertidumbre, el uso del tiempo, el conflicto social, el riesgo de inseguridad de su trabajo, la precariedad en el empleo, las relaciones sociales y familiares, así como el contexto social en que desarrollan su empleo.

Uno de los estudios que se retoman para apoyar esta metodología es el de Mcgregor, Brown, Glöss y Lampinen (2016), quienes llevaron a cabo un estudio entre taxistas tradicionales y conductores de Uber en Londres y San Francisco. En su estudio se basaron en la observación etnográfica de más de 50 viajes en Uber y taxis tradicionales, al mismo tiempo que realizaron 32 entrevistas con conductores y pasajeros de Uber y taxistas (s/n).

Por otro lado, está el trabajo de Surie y Koduganti (2016), quienes se interesaron en las narrativas de los conductores de las plataformas en una ciudad de la India, las cuales se utilizan para resaltar cambios en las experiencias de empleo de la economía informal usándolos para examinar la diversidad de experiencias vividas presentes en

las vidas de los conductores. Ellos utilizaron la metodología cualitativa, la cual se llevó a cabo mediante el apoyo en entrevistas semiestructuradas de profundidad con 45 conductores de las plataformas Uber y Ola en Bangalore, India, y se accedió a los conductores mediante las aplicaciones de plataforma.

Para la precariedad, esta metodología es apoyada, para el análisis, en las dimensiones objetivas y subjetivas de la precariedad que plantean (Guadarrama, Hualde y López, 2012). En la objetiva, se utilizan las 4 dimensiones que utilizó Polkowska (2019), para explicar la precariedad de las condiciones laborales de los trabajadores de Polonia y que son: Legal y Regulatoria, Organizativa, Económica y el Papel de la Aplicación y queda representada de la siguiente manera en la tabla 1:

Tabla 1. Operacionalización de variables

Categoría analítica	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Precariedad	La precariedad laboral va más allá de las <b>condiciones materiales de trabajo</b> y que representa una amenaza para la dignidad humana de los trabajadores y debe ser analizada más allá del enfoque material puesto que se desarrolla y tiene implicaciones no solo en el lugar de trabajo, sino que también afecta los medios de vida y <b>condiciones subjetivas</b> de los trabajadores. Siegman y Schiphorst (2016).  <b>Dimensión objetiva (ESOPE, 2004)</b>	Legal y regulatoria  Económica  Organizativa  El papel de la tecnología	-Contratos y prestaciones sociales  -Ingresos/jornada de trabajo, certidumbre financiera  -Flexibilidad laboral, afiliación sindical y si trabajan de noche y días festivos  - Injerencia de la tecnología en su trabajo
Relaciones sociales Laborales	aquellas interacciones y vínculos, que tienen las y los trabajadores, con todos los actores involucrados en su entorno laboral y familiar (patrones, jefes, líderes sindicales, familia, autoridades, clientes, proveedores y compañeros de trabajo), y que pueden llevar al trabajador a la integración social, la vulnerabilidad, la incertidumbre o la exclusión. Definición propia.  <b>Dimensión Subjetiva (Paugam y Zhou, 2007)</b>	Integración  Vulnerabilidad  Exclusión	-Integración con la familia -Aceptación social por su tipo de trabajo -Integración con sus compañeros de trabajo, clientes, jefes o Proveedores  -Incertidumbre laboral -Seguridad hacia su integridad física  -Exclusión ante su grado máximo de estudios y por otros grupos de trabajadores

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de las relaciones sociales laborales, estas se proponen como algo nuevo para el análisis de la precariedad en los trabajadores, por lo que para dicho análisis nos apoyamos en las zonas propuestas por Vicente Farías (2012), y que son:

Integración, Vulnerabilidad y Exclusión. Se proponen estas zonas, pues Farías plantea que en dichas zonas las relaciones laborales tienden a integrar o desintegrar al trabajador, lo llevan a una zona de vulnerabilidad o lo pueden excluir ante la falta de oportunidades.

## **2.2. Postura teórico- conceptual**

El elemento teórico conceptual que se toma como punto de partida y de análisis para este estudio es el trabajo, dado que es retomado y utilizado, como objeto de estudio. Este es retomado desde la perspectiva de los trabajadores de las plataformas Uber y DiDi para el análisis. El trabajo se concibe, desde la metodología cualitativa y se plantea abordar desde la perspectiva teórica de la sociología del trabajo, dado que analiza cómo se dan las relaciones laborales y su impacto en la vida de los trabajadores, buscando profundizar en las subjetividades de los actores sociales (De la Garza y Hernández, 2011).

Asimismo, cabe decir que el tiempo en este estudio se retoma para el análisis de las Relaciones Sociales Laborales (RSL)<sup>4</sup>, para determinar el tiempo que le dedican los trabajadores a este trabajo, a convivir con sus colegas, la antigüedad en este empleo, además del tiempo que le dedican a la familia, entretenimiento y superación personal. Cabe decir también, que este estudio es a nivel micro y la unidad de análisis o analítica son los trabajadores de las plataformas privadas del transporte digital.

Actualmente, se identifican desafíos en materia del análisis de las RSL de los trabajadores, específicamente en el caso de la ciudad de Mazatlán, Sinaloa. Estos desafíos van enfocados en la falta de estudios sobre las diversas modalidades de interacción de los trabajadores que van desde su convivencia entre compañeros de trabajo, en reuniones para socializar en posadas, eventos deportivos, festividades religiosas o culturales, lugares de esparcimiento entre otras; así como cuando se

---

<sup>4</sup> A partir de este momento se hace referencia a las relaciones sociales laborales como RSL.

organizan para constituir un sindicato, protestar en las calles por sus derechos, defender a alguno de sus compañeros ante situaciones de conflicto o de solidaridad y apoyo moral por la pérdida de familiares y amigos. Pero también, los desafíos se perciben en que no se cuentan con estudios que aborden cómo se dan las relaciones entre los trabajadores y sus familias. Todo esto, a partir de sus condiciones de trabajo y las consecuencias que de ello se generen.

Lo que se desea encontrar es si la centralización del trabajo, de la que hablaba David Frayne, aunado a las condiciones precarias de empleo, están deteriorando y fragmentando la convivencia diaria de los trabajadores. Y si esto está presente, investigar si es algo que se replica en la mayoría de ellos, o solo en algunos casos profundizando en cómo ha afectado en sus familias, en qué temporalidad esto fue más evidente y cómo esto ha ido evolucionando en el tiempo.

Asimismo, la parte económica en este estudio es abordada para comprender la situación actual que viven los conductores de las aplicaciones, al mismo tiempo que es de interés conocer la perspectiva propia que ellos tienen de su trabajo como forma de vida. También se considera importante analizar, desde la reinterpretación de las narrativas de los sujetos, las implicaciones que estos han tenido al vincularse con estas empresas en sus vidas y sus trayectorias laborales, su estabilidad familiar y si su condición de precariedad es contrarrestada por los ingresos que reciben día a día como señalan (Surie y Koduganti, 2016).

Por lo anterior, a continuación, se presenta una guía de apoyo, en la tabla 2, para el análisis en este trabajo a partir de las 2 investigaciones que se han señalado.

Tabla 2. Guía para el análisis teórico-metodológico de las condiciones de empleabilidad de los trabajadores de las aplicaciones

Autores	Mcgregor, Brown, Glöss y Lampinen, (2016)	Surie y Koduganti (2016)
Aportaciones a retomar y comprobar	<p>1. Los conductores de Uber se clasifican actualmente como contratistas independientes.</p> <p>2. Muchos de los conductores que fueron entrevistados usaban la aplicación de Uber para complementar sus ingresos a diferencia de los conductores de taxis que conducían como trabajo de tiempo completo.</p> <p>3. La regulación tiene un gran impacto en las experiencias de los conductores.</p> <p>4. La interacción social juega un papel más central para algunos conductores de Uber que vieron la interacción con sus clientes como una experiencia laboral positiva.</p>	<p>1. Metodología cualitativa y uso de las entrevistas semiestructuradas de profundidad.</p> <p>2. Análisis en las narrativas de los conductores de las plataformas para resaltar cambios en las experiencias de empleo. Además de sus trayectorias laborales.</p> <p>3. Las empresas como Uber les han dado a los conductores una estabilidad a medio plazo para acumular riqueza, lo que a su vez les ha permitido estabilizarse y tomar decisiones a corto plazo.</p> <p>4. Para los conductores de plataformas es difícil percibir la idea de una seguridad de por vida garantizada por protecciones sociales estatales.</p> <p>5. La seguridad de los ingresos tiene prioridad sobre otras formas de seguridad como sindicalización y negociación colectiva.</p> <p>6. Los tipos de precariedad que dan forma a sus vidas quedan así contrarrestados por la oportunidad que presentan las prácticas comerciales de la economía de plataforma como el incentivo para obtener ingresos más altos.</p> <p>7. Los conductores de las aplicaciones tienen la opción de ganar ingresos más altos que otros trabajadores calificados del sector formal.</p>

Elementos por enriquecer con nuevas aportaciones	1. Análisis en las narrativas de los conductores de plataformas para resaltar cambios en las experiencias de empleo. Además de sus trayectorias laborales.	<p>1. El elemento teórico conceptual que se toma como punto de partida y de análisis para este estudio es el trabajo. A diferencia del trabajo de Surie y Koduganti (2016), cuyo elemento teórico conceptual es el tiempo.</p> <p>2. En este estudio se busca comprender, en la vida de los trabajadores, cómo se vincula o relaciona la precariedad de sus condiciones laborales con las relaciones sociales laborales de estos lo cual es distinto al de Surie y Koduganti (2016).</p> <p>3. A diferencia de Malin y Chandler (2017), que proponen el término: “economías puntocom” y Surie y Koduganti (2016), quienes hablan de la “uberización del trabajo”, en este trabajo se plantea usar el término: “economías de algoritmo” dado que en la actualidad el internet está teniendo gran influencia en el trabajo en todos los sectores de la economía impactando en las relaciones laborales y las relaciones sociales de los trabajadores de todos ellos y no solo los de las plataformas como Uber.</p> <p>4. Metodología nueva que aporta al debate del impacto en las relaciones sociales de los trabajadores, a partir de la degradación o precarización de sus condiciones laborales.</p>
Elementos a encontrar	<p>1. Si la fragmentación de las relaciones sociales laborales se da a partir de las nuevas formas de trabajo que ha traído consigo la llegada de las plataformas, y como consecuencia de la centralidad del trabajo citada por David Frayne</p> <p>2. Conocer la perspectiva propia que los conductores de las plataformas tienen de su trabajo como forma de vida: ya sea si percibe cómo precario, con identidad colectiva, si estar organizado con un sindicato le da una identidad o beneficios o cómo se percibe desde su perspectiva.</p>	<p>1. Si los trabajadores de las plataformas se sienten excluidos por parte del de gobierno por no tener oportunidades de desempeñar una carrera o profesión y por ello tener que optar por el empleo de Uber.</p> <p>2. Si los trabajadores de las plataformas se sienten vulnerables ante la situación de inseguridad y violencia hacia su trabajo.</p> <p>3. Comprender, mediante experiencias y narrativas de los trabajadores de las aplicaciones, las implicaciones que han tenido al incorporarse a estas empresas de transporte privado en sus vidas, y en específico, si les interesa o no ser parte de un sindicato, sus trayectorias laborales, su estabilidad</p>

		laboral, familiar y si su condición de precariedad es contrarrestada por los ingresos que reciben día a día como señalan Surie y Koduganti
--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Lo que se desea hacer con el cuadro anterior es que este sirva como guía para el análisis de los resultados encontrados y comprobar, si lo que encontraron McGregor, Brown, Glöss y Lampinen (2016) y Surie y Koduganti (2016), se cumple en el contexto mazatleco, pero además, este cuadro sirve de guía para establecer que elementos existen y que se podrían enriquecer con nuevas aportaciones desde el enfoque de esta investigación tanto en la parte teórica, metodológica y en cuanto a nuevos posibles descubrimientos. Ahora, ¿Qué hacer y cómo hacer para obtener esta información y estos nuevos conocimientos? Se plantea lo siguiente.

### **2.3. Variables, categorías y subcategorías de la investigación**

La variable independiente en este estudio son las relaciones sociales laborales, la precariedad como variable dependiente. Para el análisis objetivo de la precariedad se retoma la dimensión objetiva propuesta por ESOPE (2005), mientras que para la subjetiva en los aspectos psicosociales del trabajo mencionados por Paugam y Zhou como los niveles de satisfacción con el trabajo y visiones de futuro de las personas definidas como perspectivas de movilidad laboral, aprendizaje, grado de iniciativa y equilibrio entre familia y trabajo y desarrollo personal. Aunque se advierte que en esta investigación estos aspectos se van a delimitar en las 3 zonas propuestas por Farías: integración, vulnerabilidad y exclusión.

Para determinar el impacto de las relaciones sociales laborales en las condiciones laborales de los trabajadores, esta investigación es apoyada, para el análisis, en las 4 dimensiones que utilizó Polkowska (2019), en su estudio en Polonia para determinar la precariedad y que son: la legal y regulatoria, la organizativa, económica y el papel de la aplicación. De todas se derivan indicadores que en el caso de las condiciones laborales se retoman del estudio de Polkowska y en el caso de las RSL.

### 2.3.1. Las Condiciones Laborales y su rol en la precariedad de las y los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán

El trabajo cuando es realizado se lleva a cabo en un contexto social, económico, político y cultural determinado. Y para sacar el mayor rédito posible de este se deben de dar una serie de condiciones que favorezcan el desempeño de la actividad en un entorno dado. Algunas de esas condiciones son las laborales y a continuación se abordan algunas de ellas en la tabla 3, las cuales van desde lo legal, las formas de organización, las condiciones económicas y la influencia de la tecnología en el contexto actual.

Tabla 3. Dimensiones de las condiciones laborales de los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán, para explicar su condición de precariedad.

Dimensión	Justificación	Indicadores
Legal y regulatoria	Permite a tener un análisis general de las condiciones laborales en las que se insertan los trabajadores. Con el análisis de esta dimensión es posible tener una mejor perspectiva de las afectaciones que, desde el marco regulatorio, se dan en la vida de los trabajadores.	Contratos y convenios Afiliación sindical Derechos laborales
Organizativa	Es el referente para saber de primera mano cómo se organizan los trabajadores para llevar a cabo sus labores y cómo es que sus actividades en el día a día son llevadas a cabo dentro de sus horarios laborales.	Jornada de trabajo Autonomía en el trabajo
Económica	Esta dimensión no solo se destaca por el ingreso y la información que de los datos en este sentido se puede generar. Su trascendencia radica en las narrativas de los trabajadores al hablar de sus situaciones familiares y personales para satisfacer sus necesidades básicas y llevar a cabo sus proyectos de vida con los ingresos que de esta actividad se generen: si son suficientes o insuficientes para llevar a cabo dicha tarea.	Remuneración económica
Tecnológica (papel de la aplicación)	El trabajo en la era digital ha conllevado una serie de transformaciones que han derivado en cambios en las formas de organización, en los ingresos, las condiciones laborales y las relaciones con los demás. Por ello es necesario comprender cómo el sujeto percibe esta parte de su trabajo e identificar si la asocia con la precariedad o de qué manera se adapta a la parte tecnológica.	Rol de la aplicación para precarizar el trabajo

Fuente: elaboración propia con base en Polkowska (2019).

En la tabla anterior se muestra la información que se busca para identificar las narrativas de los trabajadores y que se derivan en situaciones y RSL que tienen algún impacto en su precariedad en el trabajo, pero desde el enfoque de esta metodología que es propuesta para este estudio. Ello abona al análisis, de cómo es que, desde las diversas formas de inserción laboral, las condiciones de empleabilidad en las plataformas y sus formas de organizar el trabajo, es que se están presentando diversos elementos que precarizan a los trabajadores de las plataformas como Uber y DiDi en Mazatlán.

#### **2.4. Las Relaciones Sociales Laborales cómo variable para el análisis de la precariedad en las y los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán**

Retomando a De la Garza y Hernández (2011), se procede a aportar una definición propia de las relaciones sociales, las cuales se entienden como: *los intercambios mutuos (que se forjan a partir de vínculos), entre 2 o más personas que comparten afinidades, valores y objetivos en común, al mismo tiempo que conlleva compromiso, deberes, reglas y beneficios entre los involucrados.* Al mismo tiempo que se agrega una definición propia de las RSL.

Desde la perspectiva de este estudio, las RSL se identifican como: *aquellas interacciones, que tienen las y los trabajadores, a partir de la actividad laboral con los patronos, jefes, líderes sindicales, familia, autoridades, clientes, proveedores y compañeros de trabajo.* Las RSL se dividen en 2: institucionalizadas (formales) y las no institucionalizadas (informales). Unas se dan con los superiores y otras con los colegas de trabajo. Las primeras son resultado de la integración organizativa del propio sistema de trabajo y donde se da parte de la interacción laboral necesaria, además del contacto con jefes, patronos, líderes o supervisores.

En estas se establecen flujos de trabajo y organización; roles y responsabilidades; la comunicación y la cooperación; el liderazgo y demás valores que se comparten en la organización. Mientras que, las no institucionalizadas con los colegas, son el resultado de la interacción laboral a través del contacto con los compañeros de trabajo, los clientes, proveedores como despachadores de gasolina, mecánicos de talleres, refaccionarias,

entre otros. Aquí, el apoyo social es algo característico y está disponible cuando se pide apoyo entre los trabajadores, por ejemplo, en caso de problemas mecánicos, posibles circunstancias críticas como bloqueos o acciones delictivas en su contra. O bien cuando se requiere apoyo de la sociedad ante situaciones de inseguridad física.

Pero también están las que se establecen durante la convivencia entre trabajadores con sus líderes, patronos, jefes, supervisores y colegas, las cuales son posadas, reuniones, eventos deportivos y demás en las que el afecto y el trato tienen un rol importante. Lo anterior, y el saber cómo es que se dan las relaciones de los trabajadores con su familia a partir de sus condiciones laborales, lo que se plantea rescatar de las narrativas de los trabajadores.

Para ello se plantean diversas zonas, con base en Farías (2012), en las que dichas relaciones tienden a integrar o desintegrar al trabajador, lo llevan a una zona de vulnerabilidad social, o a otra donde puede percibirse como excluido ante la falta de oportunidades. Ahora, sobre los elementos de integración, vulnerabilidad y exclusión de los que habla Farías, cabe decir que desde este estudio la integración conceptualmente se entiende como aquel factor por medio del cual el sujeto (trabajador) se vincula con sus colegas y superiores, ya sea, de manera positiva o negativa, compartiendo lazos y buscando una aceptación y adaptación en esos grupos. Se entiende que en este punto el trabajador tiende a concebirse como integrado o rechazado por sus iguales, por lo que pueden existir rupturas, barreras o nuevas formas de integrarse con los otros.

Mientras que la vulnerabilidad es entendida como la manera por la que el sujeto se siente desprotegido a partir de la falta de apoyo de la sociedad, de sus compañeros, el gobierno y su trabajo al no estar cubierto totalmente en cuanto a sus prestaciones sociales y sus condiciones laborales. También se comprende, a partir de esta zona, como es que el trabajador se ve como precario, o no, a partir de su situación laboral. Por último, la exclusión se entiende como la segmentación del estatus laboral del trabajador ante la falta de oportunidades de empleo con relación en su nivel de

estudios, si es sindicalizado o no y si se sienten excluidos por otro grupo como los taxistas para lograr la igualdad en sus derechos laborales lo cual refleja la violentización del estatus laboral de un gremio sobre otro.

Tabla 4. Dimensiones para comprender el impacto de las RSL en la condición de precariedad de los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán.

Dimensión (Zonas)	Justificación	Indicadores
Integración	Lo que se desea analizar en este apartado es: si las condiciones laborales de su trabajo actual y los factores como la tecnología están integrando al trabajador de alguna manera. También es pertinente analizar, interpretar y comprender las diversas formas en las que los trabajadores se integran con los miembros de su gremio o con otros grupos, ya sea en posadas, actividades deportivas, recreativas, reuniones, juntas, entre otras y si estos elementos tienen alguna influencia en la precariedad laboral.	Narrativas de los sujetos sobre cómo son las RSL con su familia  Narrativas de los sujetos sobre cómo se dan sus RSL con sus compañeros y los usuarios y la sociedad en general
Exclusión	En esta zona se busca obtener información en ese sentido, pues el trabajo si bien puede ser fuente de dignidad, satisfacción, de identidad y de integración, también puede conllevar a la explotación, la degradación y la exclusión.	Percepción de los trabajadores sobre su situación de exclusión en el sentido de la falta de oportunidades que les ha brindado el Estado para establecerse en su profesión para la que estudiaron y se prepararon. Exclusión por otros trabajadores del transporte Rechazo por parte de la sociedad hacia ellos o su trabajo.
Vulnerabilidad	Dentro de las relaciones con los demás, el trabajador tiende a encontrarse en diversas zonas que lo condicionan a realizar su trabajo de una manera u otra por la percepción que este, y los otros miembros de la sociedad, tienen de su trabajo. Y es en una de esas zonas en las que se puede sentir vulnerable o apoyado por otros. Sobre todo, cuando los trabajadores de las aplicaciones se sienten intimidados ante los bloqueos de los taxis y el apoyo que pueden sentir, o no del gobierno, ante esas y otras acciones. Esto, dado que el segundo grupo es fuerte y con representatividad corporativista y política que busca velar por sus propios intereses.	Narrativas de los sujetos sobre la incertidumbre al perder su fuente de ingresos por fallos tecnológicos o evaluaciones sin claridad  Narrativas de los sujetos sobre el nivel de seguridad hacia su integridad física en su trabajo  Narrativas de los sujetos sobre la seguridad y protección hacia sus datos e información personal

Fuente: elaboración propia con base en Farías (2012).

Este cuadro es elaborado con elementos que aporta Farías (2012), los cuales se consideran como otra aportación de esta investigación dado que son dimensiones subjetivas de los trabajadores y que abonan a la discusión de la precariedad desde las RSL que viven en su día a día en el trabajo. Además, que estas ayudan a complementar la información que se busca rescatar de las narrativas de los sujetos al entrevistarlos sobre sus condiciones de empleabilidad y determinar si son precarias. Estos mismos elementos, son la base que sustenta el instrumento de recolección de información que se utiliza en esta investigación y que es la entrevista semi estructurada de final abierta con base a los relatos de vida.

Además, se hace énfasis que en la entrevista también se consideran preguntas que permitan la recolección de información para conocer las distintas maneras en que se dan las relaciones sociales laborales y familiares de los sujetos, y para la elaboración de ese apartado en la entrevista se retoman las aportaciones de De la Garza y Hernández (2011), dado que ellos mencionan que toda relación laboral es una relación social llena de abundantes interacciones entre trabajadores, clientes, compañeros de trabajo y otros actores, siendo esto lo que se busca encontrar en las narrativas de los sujetos y determinar cómo esto puede influir en sus condiciones de empleabilidad. Del mismo modo, se puntualiza que la zona de integración abordada por Farías (2012), no aporta para el análisis de la precariedad laboral, pero sí para conocer, analizar y comprender las distintas formas en que se presentan las relaciones sociales laborales y familiares de los trabajadores.

## **2.5. Perfil de los sujetos de estudio**

De las aplicaciones del transporte digital se plantea elegir a los trabajadores de Uber y DiDi. Tomar en cuenta solo a un grupo sería una limitante para la variedad y riqueza en la información que se desea obtener. Al hablar del perfil de los trabajadores es necesario enfocarse en recabar la siguiente información para este estudio como: la edad, formación académica, género, experiencia en su trabajo, lugar de origen y perfil socio demográfico.

La edad se desea saber para identificar los rangos de edad de los trabajadores y saber si en un grupo o en otro se insertan los más jóvenes y en otro los que tienen más edad y con más experiencia laboral. Está también, cabe decir, puede ayudar a determinar un segmento de población que le toca vivir con esa forma, si se adapta, si ve normal este tipo de trabajos, la autopercepción del joven ante el trabajo.

Los estudios y formación académica se analizan para ver si existe una relación entre el grado de preparación académica y la elección de trabajar en las aplicaciones: ya sea por falta de oportunidades en su área de estudios, si a partir de ello están en el pleno empleo, subempleo, cuáles son sus aspiraciones, si existe desaliento laboral, un segundo empleo, apoyo para sus estudios, como única forma de obtención de ingresos, como única alternativa ante su falta de estudios, entre otros. En cuestión de género, para identificar si existe una predominancia de hombres y mujeres y saber sus motivaciones dentro del núcleo familiar por optar por ese empleo.

El lugar de origen permitirá identificar si existe relación, o no, con las motivaciones de su migración para elegir ese empleo. El perfil socio demográfico como ingresos y estado civil se utiliza para identificar si el trabajador se ha insertado en ese empleo por su situación de soltería o arraigo familiar. Mientras que la experiencia en el trabajo puede ayudar a determinar el tiempo durante el cual el sujeto ha permanecido como trabajador en la aplicación, además de que puede ayudar a identificar el grado de conocimiento que tiene el trabajador de la problemática que se vive. Así como las trayectorias laborales de cada uno de ellos.

No obstante, también se advierte que desde el inicio de la investigación ya se cuenta con un panorama de estos perfiles de los trabajadores a partir de la observación directa, percepción y opiniones recogidas de algunos de diversos sujetos, pero para dar una validación científica esta investigación es apoyada por un marco teórico, datos y entrevistas avaladas científicamente por una metodología y un grupo de académicos. Esto es un soporte y sirve de guía al momento de comprobar si lo que se observó desde el inicio, es una constante que se replica o existen otras características

importantes y novedosas a las contempladas de inicio. Por ello, a continuación, se describen algunas de estas características observadas en sus perfiles.

## **2.6. Delimitación de temporalidad, lugar de estudio y alcance de la investigación**

Para la delimitación en el tiempo, o temporalidad, se elige el periodo 2016-2022, dado que el año 2016 es cuando se dio el ingreso de la primera aplicación al puerto que fue Uber, y fue a partir de ese momento que se reconfiguró el escenario del mercado de trabajo local de los transportistas de los que se trata en este trabajo.

Es necesario recordar, y no olvidar, que dicha temporalidad es importante, pues abarca momentos que han marcado la pauta para la consolidación y masificación de trabajos atípicos, flexibles y precarios, con diversas formas de organización, como los de las aplicaciones y que se manifiestan actualmente en el estado de Sinaloa y particularmente en la ciudad de Mazatlán.

Se señala lo anterior, dado que la misma empresa Uber indica el año 2016 que fue cuando se le permitió ingresar a Sinaloa en ciudades como Culiacán, Los Mochis y Mazatlán, específicamente el 04 de octubre de 2016. Posteriormente, se instalaron en la ciudad aplicaciones como InDriver en octubre de 2018 (Gómez, 2018) y DiDi en abril de 2019 (Revista Espejo, 2019).

Esta misma temporalidad está marcada por el surgimiento de empresas digitales como las aplicaciones del transporte que se empiezan a establecer a partir del año 2016 en Mazatlán. Mientras que el 2022 es un año de relevancia marcado por el desarrollo de una crisis de salud mundial que inicio en 2019 y que ha afectado a los trabajadores de todo el mundo por el COVID-19, lo cual ocasionó el cierre de lugares de trabajo y la pérdida de horas de trabajo por el paro de la economía mundial (OIT, 2021). Además de que en el contexto nacional de México se han dado una serie de reformas en materia laboral cuya finalidad ha sido la regulación del trabajo como la del outsourcing.

Esta temporalidad permite situar también como es el mundo del trabajo actualmente, y puede dar una idea del auge a nivel mundial del trabajo en las plataformas digitales y el crecimiento de trabajos atípicos. Asimismo, este estudio se plantea con una cohorte transversal, dado que estos estudios son una especie de “fotografía instantánea” del fenómeno que se estudia en un momento de tiempo determinado.

Esto, para identificar situaciones particulares de la vida laboral y social de los trabajadores en el periodo de tiempo de 2016 al 2020, el cual ha sido marcado por transformaciones tecnológicas que han derivado en cambios en las formas de trabajo, de organización y en sus relaciones sociales.

### **2.6.1 El lugar: el contexto del mercado laboral mazatleco y sus singularidades**

Este estudio se realiza en la ciudad de Mazatlán, situada en la región sur del estado de Sinaloa y caracterizada por diversas actividades económicas, entre las que destacan el turismo, la pesca y el comercio. Además de que es reconocida por su clima, recursos naturales, gastronomía y por ser la segunda ciudad con mayor población del estado de Sinaloa al contar, hasta 2020, con 441,975 habitantes (INEGI, 2020).

### **2.6.2 Alcance de la investigación**

El alcance de esta investigación parte de las preguntas y los objetivos que se han ido planteando desde el inicio y que buscan explicar las causas de relación entre variables en las que se pueden involucrar eventos, sucesos o fenómenos que acontecen en el problema en cuestión y que afectan la vida de los trabajadores de las aplicaciones. Cabe destacar que, en este estudio, la parte legal y la parte de la precariedad de los trabajadores, sirve como un puente que ayude a encontrar información que ayude a explicar si existe una correlación entre implicaciones en las condiciones laborales de los sujetos, como la precariedad, con los impactos negativos o positivos en sus relaciones sociales.

## **2.7. Población y muestreo de los sujetos participantes en la investigación**

La muestra de participantes entrevistados es de 11 trabajadores de diversos perfiles, los cuales proporcionaron información heterogénea en cuanto a narrativas y experiencias significativas para este trabajo de investigación. De ellas, 1 se hizo por WhatsApp. 3 por teléfono y el resto presencial. 4 en el lugar de trabajo de los conductores (en su empleo principal) y el resto en cafeterías. 2 fueron pruebas piloto y con base en 3 borradores distintos. Además de que se hicieron 45 ejercicios de observación participante.

En ocasiones por falta de tiempo, por desconfianza y por temor a contagiarse del Covid-19 fueron parte de la evasión de algunos de los trabajadores para ser entrevistados. Las marcadas temporalidades turísticas del puerto también fueron un obstáculo frecuente dado que en esas temporadas ninguno quería dedicar tiempo a las entrevistas pues para ellos era mejor ganar dinero. Y cuando no había temporada turística al no tener tantos viajes debían estar más tiempo al pendiente de nuevos servicios.

Todo ello, sumado a la poca movilidad por el Covid-19 limitó el número de entrevistas en este trabajo de investigación. Durante 2020, 2021 y parte de 2022, las limitaciones por la pandemia del Covid-19 dieron pie a que los trabajadores rechazaran constantemente ser entrevistados.

El tipo de muestreo que se plantea para este trabajo es no probabilístico dado que hay una población vulnerable que no permite saber con exactitud la conformación de este segmento de la población. Lo que se busca con este tipo de muestreo no probabilístico es tener una idea de lo que está ocurriendo en torno a la problemática que viven los trabajadores de ambos grupos, pero sin llegar a generalizar. Y para ello se busca entrevistar, principalmente, a los trabajadores de las aplicaciones para que hablen de las narrativas en su trabajo, de sus experiencias, percepciones, opiniones y sentir, de las diversas problemáticas que impactan en sus condiciones laborales y relaciones sociales laborales y familiares.

En el análisis cualitativo se busca una muestra que permita reproducir las características y tendencias principales del universo de trabajadores. Por ello, la muestra que se elige es por conveniencia, puesto que la selección es de manera autoseleccionada tal y como lo plantean (Otzen y Manterola, 2017).

Estos mismos autores indican que este tipo de muestras permite la selección de aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos, lo cual es fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

Para la selección del muestreo en el enfoque cualitativo, las muestras no dependen de fórmulas exactas y estas más bien responden al juicio del investigador, dado que lo importante no es el tamaño de la muestra, sino la riqueza de la información aportada por los participantes, y las habilidades de observación y análisis del investigador (Martínez-Salgado, 2012). La cantidad de casos a entrevistar depende de las características de los informantes y la cantidad y la calidad de información que vayan aportando (Taylor y Bodgan, 1984).

El muestreo se guía en función de cómo avancen y se vayan desarrollando los análisis realizados y de cómo se vaya alcanzando el punto de saturación (Cornejo, Mendoza y Rojas, 2008) y (Bertaux, 1989).

Esté se da cuando, con la recopilación de más y más entrevistas, no aparecen nuevos datos o información distinta con cada entrevista u observación adicional, pero mientras sigan apareciendo nuevos datos o nuevas ideas, la búsqueda no debe detenerse (Martínez-Salgado, 2012).

El análisis de las aplicaciones se limita exclusivamente a las del ámbito de los servicios como Uber y DiDi, dado que organizan el trabajo y establecen los precios mediante un algoritmo, a diferencia de InDriver que deja que los clientes pongan un precio por el servicio logrando afectar con ello las RSL de los trabajadores y sus condiciones de trabajo que impactan en la precariedad.

## **2.8. Técnicas de recolección de información**

La principal técnica para contactar a los informantes fue la bola de nieve, pues al lograr contactar y hacer buena relación con un informante este nos facilitó los datos de otros trabajadores de plataformas. Otra de las técnicas para contactar a los informantes fue solicitando un servicio de transporte de las aplicaciones y de ahí convencerlos para participar en esta investigación. Ahí mismo se les solicitó el número de teléfono para agendar una entrevista presencial en algún lugar, entrevista por videollamada o llamada telefónica.

Cabe decir que también se elaboró un Flyer con datos de la investigación y se acudió a escuelas para que los alumnos y maestros nos contactarán con amigos o familiares conductores de plataformas. Por último, para contactar mujeres conductoras, revisamos grupos de conductores de las aplicaciones en Facebook e identificamos los comentarios y participaciones de damas para posteriormente hacer contacto con 30 de ellas por mensaje de Messenger, dándoles a conocer la investigación e invitándolas a participar en las entrevistas contestando 9 de ellas y consiguiendo que una nos diera una entrevista, y ya después con una buena relación ella, nos contactó con otras mujeres conductoras y estas mismas con otras.

Para recolectar información, esta investigación se apoya en la entrevista a profundidad de tipo semi estructurada y de final abierto con base en la técnica de los relatos de vida como plantean Taylor y Bodgan (1984) y Hammer y Wildavsky (1990). Con ellas se busca obtener información a partir de las experiencias, opiniones, impresiones y percepciones subjetivas de los trabajadores para enriquecer este trabajo y lograr una visión más amplia de la realidad de este fenómeno.

Esta información debe ser analizada y contrastada con las aportaciones de otros autores en sus investigaciones. Al mismo tiempo que marca la pauta para guiar la investigación en relación con sus preguntas, las hipótesis y los objetivos planteados desde el inicio. Esta técnica se elige debido a que se conoce bien el medio en el que los trabajadores se

desenvuelven, además de conocer su lenguaje, tener empatía y buen rapport con ellos, saber de algunos de sus problemas y experiencias en el día a día laboral.

Este instrumento es aplicable tanto para los trabajadores del transporte público de alquiler como los de las aplicaciones del transporte privado. Sin embargo, cabe aclarar que una limitante de esta técnica es que el no tener un rapport apropiado, con algún entrevistado, se puede limitar la obtención de información, y de tener esta capacidad de buen rapport la obtención de información puede ser amplia y confiable. Algunas de estas se plantean realizarlas por videollamada de Zoom y WhatsApp, principalmente al existir riesgos de contagios de COVID-19 tanto para el entrevistador como para los informantes.

Para recolectar información, esta investigación se apoyó en la Guía de Observación Participante en el Campo propuesta por Taylor y Bodgan (1984). Con ella se busca obtener información a partir de establecer relaciones abiertas con los informantes sin que el observador sea intrusivo y donde el informante de por sentada la tarea investigativa, a su vez que el observador tenga la habilidad de “palpar” la situación y el contexto en el que se desarrolla esta tarea.

## **2.9. Análisis de datos/información**

El análisis de la información cualitativa en este trabajo está fundamentado en el análisis narrativo en el cual se busca una representación de las historias contadas por los sujetos, en su contexto determinado. Con el uso de la hermenéutica se busca la comprensión de las experiencias e historias de vida de los trabajadores, la interpretación de sus emociones y simbolismos presentes en sus vidas y su mundo laboral.

Para este análisis también se toma en cuenta la parte socioeconómica de la vida de los sujetos, por lo que se busca realizar un breve análisis de datos como el ingreso, las edades, años de experiencia, horas dedicadas al trabajo, grado máximo de estudios y estado civil. Con esto se busca conocer el entorno familiar de los sujetos y ciertos rasgos característicos que permiten una mejor descripción de cada uno de ellos

con base a datos cuantitativos, ayudando a mejorar el análisis de la información. Esta parte, sin ser cualitativa, busca ser explicada mediante tablas, gráficas y cuadros donde se reflejan los datos proporcionados de los trabajadores.

## CAPÍTULO III

### Mazatlán en el contexto sinaloense: crecimiento urbano, economía y transporte

#### 3.1 Sinaloa en el contexto nacional y regional

El estado de Sinaloa, situado en el noroeste de México colindando con los estados de Durango, Sonora, Chihuahua, Nayarit y el mar de Cortés es un lugar que posee una extensión territorial que representa el 2.9% del territorio nacional, y hasta 2020, contaba con el 2.4% de la población total del país (3,026,943 habitantes), y de ella el 76 % de su población se distinguía por ser urbana y el 24 % rural (INEGI, 2021).

En el contexto actual marcado por la pandemia del COVID-19 el estado ha registrado importantes cambios en cuanto a su desempeño económico. El Consejo para el Desarrollo Económico de Sinaloa (CODESIN, 2022), señala que durante el 2020 el PIB estatal cerró con un valor de \$370, 203, 000, lo que significó una caída del -7.0% del crecimiento económico comparado con 2019 reflejando una caída de \$ 27,960,000 que lo posicionan dentro del promedio nacional con -7.9%. La misma fuente señala que de esta caída se desprenden datos que arrojan que las actividades primarias cayeron -5.7%, las terciarias -6.9 y las primarias -8.4%.

No obstante, el organismo señala que el PIB per cápita tuvo un incremento de 1.4% para 2020, por lo que tuvo un aumento de \$ 2,360 más que en 2019, pese a ello, el PIB per cápita de Sinaloa (\$167,154.00), sigue estando debajo de la media nacional (\$173,663.00). Parte de ese crecimiento ha sido influenciado en parte por la confianza de los inversionistas que deciden invertir en el estado, pues para el tercer trimestre de 2021 la inversión extranjera directa tuvo un incremento de +485.40% que significan 139.85 millones de dólares (CODESIN, 2022).

En cuanto a empleo, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2022), destaca que durante el 2021 Sinaloa se posicionó por debajo de la media nacional (645,158) en cuanto a la generación de empleos, con 587,453 que lo ubicaron en el lugar 14 del

ranking nacional. Lo cual es un incremento de 17,353 nuevos empleos respecto a 2020, entre los que destacan 11,474 en el sector secundario, 6,985 en el sector terciario y una pérdida de 1,106 en el primario.

Mientras que el desempleo (hasta octubre de 2021), este tuvo una caída del 3.36 % que es más baja que el promedio nacional de 3.95%, pero no así en cuanto a la inflación, dado que ese noviembre de ese mismo año para Sinaloa este indicador apunta 8.45% que es superior al promedio nacional al ser este de 7.37 % que impactan el poder adquisitivo de la población (IMSS, 2022).

Reportes del INEGI (2021), indican que, para el segundo trimestre del año 2021, la población total de Sinaloa era de 3'051, 039 personas y que, 1'368, 104 constituye la PEA y del total de esta misma, el 97.4 %, (1'332, 951 personas), se encuentra ocupada y el 2.6% restante estaban sin empleo (35,153 personas). Por su parte, la ENOE (2021), indica que, hasta el segundo trimestre del año 2021, de la población ocupada por actividad económica en Sinaloa, del 1'332,951 personas, 234,960 estaban en actividades agropecuarias, lo que representa el 17.6% del total, superior al promedio nacional de 12. 3%.

En las actividades industriales 271,528 (20.4%), debajo del promedio nacional (25.0%); y, en las actividades relacionadas con el comercio y los servicios, había 817, 497 personas ocupadas (61.3%), muy similar al promedio nacional (62.1%). La misma fuente señala que para Sinaloa durante ese mismo periodo de 2021, la tasa de población desocupada fue del 2.6% (35,153 personas), por debajo del 4.2% nacional; la tasa de población sub ocupada fue del 9.5% (126,470), también debajo del 13.3 nacionales; luego la tasa de población con trabajo asalariado fue 67.6% (901,561), por encima del 65.4% y que la tasa de población ocupada en el sector informal fue del 22.2 % por debajo del 28.6 % del promedio nacional.

Por su parte el CONEVAL (2020), indica que hasta el 2018 el 71.9% de la población de Sinaloa estaba en situación de pobreza o vulnerabilidad por carencias o ingresos. Asimismo, dicho organismo reportó para ese mismo año que el porcentaje de población

vulnerable por carencias sociales en Sinaloa fue de 34.5% (1,059,100 personas) y que el 6.5% de la población (198,500), se encontraba en situación de vulnerabilidad al no contar con los ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas.

De acuerdo con el CODESIN (2019), durante el año 2018 el estado de Sinaloa, se colocó en la última posición del salario promedio anual de los trabajadores registrados ante el IMSS con un ingreso de \$94.661 lo que resulta bajo si lo comparamos con entidades como la Ciudad de México (\$162.703), Campeche (\$145.358), Querétaro (\$144.884), o Nuevo León (\$ 143.141), quedando Sinaloa a la par de estados como Nayarit y Quintana Roo que no superan los \$100 diarios de ingreso al día.

Mientras que, en ese mismo año, señala la fuente, por actividad económica en el estado, actividades como la agricultura, la ganadería, silvicultura y pesca percibieron un ingreso diario de \$76.254 diarios, siendo el penúltimo salario más bajo por actividad en el estado, siendo la actividad económica que percibe salarios más altos la de la industria eléctrica, captación y suministro de agua potable con \$266.407 diarios. Esto, sumado a las complicaciones del COVID-19, hace que el escenario laboral local y la vida de los trabajadores sinaloenses se vea en medio de mayores dificultades para tener acceso a una vida mejor.

Las cifras anteriores son un indicador de las dificultades que presenta el estado en el contexto nacional para dar mejores expectativas de vida para sus habitantes y sus familias, dado que no ha despuntado lo suficiente en materia económica, sobre todo en materia de empleo y del impacto de la inflación en la economía familiar. Ante dicho escenario, los habitantes del estado se han tenido que insertar en actividades como el empleo en las plataformas digitales del transporte, que han surgido como producto de la globalización y las nuevas tecnologías que se han desarrollado a partir del trabajo neoclásico, teniendo problemas con sus ingresos económicos, condiciones de empleabilidad y en sus formas de relacionarse con sus compañeros de trabajo y sus familias.

Así, en este contexto el ingreso se posiciona como una de las dificultades a las que los habitantes del estado se enfrentan y que llevan a las personas a tomar decisiones

para mejorar su economía y los lleva a emplearse en aquellas actividades que les permitan completar su ingreso, como en el caso de las aplicaciones del transporte digital.

Otro punto a destacar es que en la última década los habitantes del estado han tenido que lidiar con otros problemas no solo de ingresos o economía, pues también han tenido que enfrentar retos en materia de informalidad, falta de empleo y el acceso a la seguridad social como son los servicios de salud (Ordaz, 2019). No obstante, cabe decir que los problemas son distintos en algunas de sus regiones y ciudades, como es el caso del sur del estado donde se encuentra Mazatlán, dado que cada una presenta sus propias características económicas, ambientales, políticas y sociales.

Las características de la región del sur de Sinaloa son heterogéneas dado que en ella se pueden desarrollar actividades (las cuales se llevan a cabo en diversos relieves como costas, sierras y valles), como la minería, agricultura, pesca, el turismo, el comercio, la industria, ganadería, entre otros (CODESIN, 2016). De estas actividades algunas muestran incipientes niveles de desarrollo como la ganadería, la pesca y la agricultura, pues no se han llevado a niveles de industrialización y comercialización avanzados.

Tampoco el turismo, dado que no ha sido capaz de diversificarse más allá del concepto tradicional de sol y playa, ni de algunas otras variaciones que no han detonado, como el ecoturismo y el turismo rural, ni de atraer nuevas inversiones y turismo de alto poder adquisitivo. Salvo el procesamiento de alimentos como el atún que destaca por la aglomeración de empresas dedicadas a estos productos gracias a la empresa Pinsa y que han establecido flotas pesqueras, cadenas de proveedores, redes de logística, redes de colaboración, plantas procesadoras, comercializadoras e industrias para la fabricación de latas para su embalaje en todas sus presentaciones.

Además, la región está conectada marítimamente a diversos mercados globales y nacionales desde el puerto de Mazatlán debido a que este cuenta con vías férreas para la transportación de mercancías, la conectividad con el noreste del país y mercados del este de Estados Unidos a través de la carretera Mazatlán-Durango, la cual forma parte del corredor Mazatlán-Matamoros.

En cuanto a hidrografía, la región cuenta con ríos como el Baluarte, Presidio y el Quelite. Sin embargo, no se cuentan con presas ni infraestructura hidráulica suficiente que abastezca a distritos de riego para poder detonar otras actividades económicas como la agricultura y la ganadería principalmente. Por lo que los distintos niveles de gobierno están trabajando en proyectos como la presa Picachos y la Santa María<sup>5</sup>. Obras que pueden ayudar a impulsar el desarrollo económico y social de la región sur y la ciudad de Mazatlán, la cual ha tenido su propio desarrollo y evolución influenciado por el arribo de extranjeros, y las diversas actividades económicas en las que participan en el puerto, las cuales en el siguiente apartado se tratan de manera puntual.

### **3.2. Historia, estructura económica, poblacional y de movilidad de Mazatlán**

De acuerdo con Schobert y Hernández (2006), la ciudad de Mazatlán fue fundada el 14 de mayo de 1531, esto es a 12 años del arribo de Hernán Cortés a Veracruz, no obstante, su nacimiento de manera oficial se da en 1792 a partir de la Orden Real, la cual permitió que la ciudad tuviera su primer gobierno sustentado en bases legales y jurídicas (s/n). Posterior a ello, durante el siglo XIX el papel de los comerciantes extranjeros, principalmente de Francia, Inglaterra, Alemania y Estados Unidos, favoreció el desarrollo económico de Mazatlán a través de las actividades comerciales y la inversión en diversos sectores regionales, lo que permitió que la ciudad de Mazatlán tuviera un rol importante regionalmente (Alarcón, 2009).

La minería, la industria de la transformación y la agricultura fueron parte de esta expansión de los capitales (en los municipios de Mazatlán, Concordia y Rosario), que reinvirtieron los comerciantes esperando mayores ganancias al tener excedentes de capital, los cuales también incursionaron en la prestación de servicios públicos en dichos municipios (Alarcón, 2009). Este mismo autor explica que el proceso del poblamiento de Mazatlán se dio en varias etapas, entre las que incluían el poblamiento temporal por

---

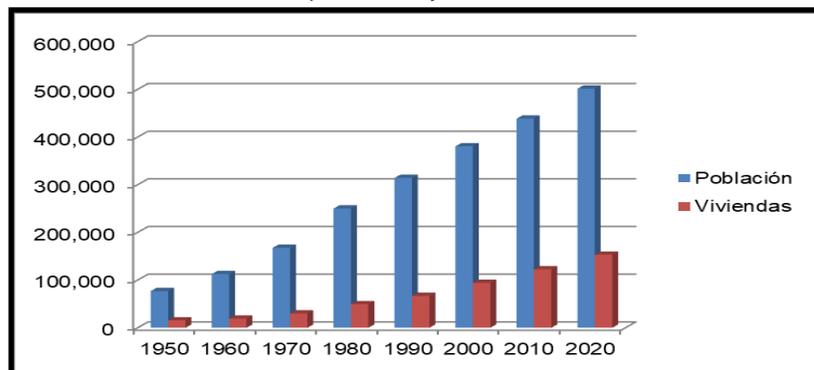
<sup>5</sup> Gobierno del Estado de Sinaloa. (2019). Quirino supervisa la presa Picachos; la obra, es una prioridad: Conagua. Recuperado de <https://sinaloa.gob.mx/noticias/quirino-supervisa-la-presa-picachos-la-obra-es-una-prioridad-conagua#sthash.rTXmRCH.dpbs>. Consultado el 2 de septiembre de 2019.

exploradores y piratas en tránsito, el poblamiento estático a partir de la fundación de la ciudad y el poblamiento creciente, regular e ininterrumpido como producto de la actividad económica, mercantil y dinamizadora de los intercambios comerciales.

La ciudad de Mazatlán hasta finales de los años 40 del siglo XX era la que contaba con la mayor población y fungía como centro económico del estado de Sinaloa (hasta que la ciudad de Culiacán se ubicó en primer lugar en materia económica con el impulso económico de la presa Sanalona en 1948), y actualmente pertenece al grupo de ciudades que concentra la mayoría de las actividades económicas estatales: Los Mochis, Guasave, Guamúchil y Culiacán (Padilla y De Sicilia, 2020).

Santamaría (2002), señala que, de vivir y depender de los metales, el comercio, la pesca, los granos y el ganado, la economía regional se fue transformando y redirigiendo hacia actividades como los servicios financieros y el turismo que fueron impulsados por la creación de infraestructura portuaria y terrestre aunado a la llegada de personas con fines de esparcimiento y alojamiento principalmente en Mazatlán. Al hablar de cuestiones demográficas, en el caso de la población de la ciudad de Mazatlán: en 20 años del siglo XXI, como se muestra en la gráfica 1, esta pasó de contar con 327,989 habitantes en el año 2000 a 441,975 en 2020, es decir, hubo un incremento de 113,986 (INEGI,2020).

Gráfica 1. Evolución de la población y vivienda en Mazatlán, 1950-2020



Fuente: Elaboración propia con cifras de INEGI (2020).

Cabe destacar que este incremento poblacional ha conllevado a la demanda y dotación de servicios públicos básicos (agua potable, energía eléctrica, drenaje, recolección de basura, etc.), vivienda, educación, salud, empleo, transporte colectivo, por mencionar algunos. Por ejemplo, inherente a la dinámica poblacional, la construcción de vivienda adquirió notoriedad, ello implicó que se levantarán fraccionamientos, condominios y se crearán nuevas colonias.

### 3.2.1 Economía

Por su ubicación geográfica, el municipio es considerado como un lugar dedicado a la pesca y al turismo, actividades que se han mantenido vigentes pese al paso de las crisis económicas y sanitarias hasta el día de hoy. Sin embargo, la población ocupada en cada uno de los sectores de la economía (primario, secundario y terciario), arroja datos para una descripción que apunte al despegue de unos sobre otros en materia de empleo.

La concentración de la población en el seno urbano permitió desarrollar actividades ligadas al comercio, los servicios, las manufacturas, entre otros, que no implicaban ligarse directamente con las primarias, es decir, la agricultura, ganadería o la pesca. Así, vemos que, a partir de 1960, con el aumento de la población, las actividades terciarias empezaron a cobrar relevancia económica hasta el día de hoy, como puede apreciarse en la tabla 5 y gráfico 2.

Tabla 5. Población ocupada en el municipio de Mazatlán, Sinaloa 1950-2020

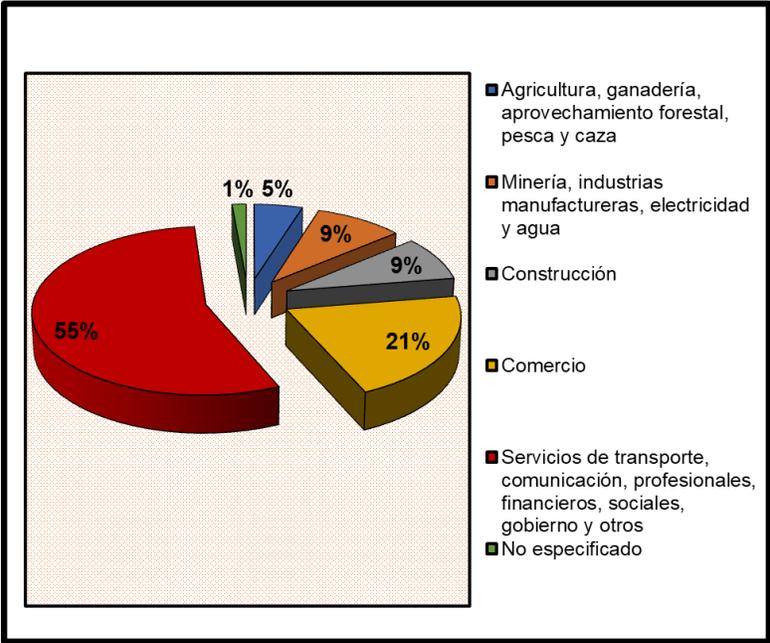
	Sector primario	Sector secundario	Sector Terciario	Actividades no especificadas	Población ocupada total
1950	9,187	4,898	8,864	2,073	25,022
1960	12,519	7,539	14,780	352	35,190
1970	11,599	10,391	23,890	3,017	48,897
1980	11,090	15,278	31,663	25,561	83,592
1990	12,621	21,778	65,197	3,572	103,168
2000	13,621	30,794	95,137	5,867	145,419
2010	8,749	39,281	128,727	4,020	180,777
2020	11,069	39,392	170,431	3,182	224,074

Fuente: Elaboración propia con cifras de INEGI (2020).

En el censo de 2020, la población ocupada del municipio, el 55 % se encontraba laborando en actividades ligadas a los servicios de transporte, comunicación, profesionales, financieros, sociales, gobierno y otros, muy por encima de las demás ramas económicas (Véase gráfica 2). Este fenómeno lo abordaría Ibarra Escobar casi al finalizar la década de 1990.

Ibarra (1993), menciona que entre 1970 y 1990, la economía mazatleca se habría tercerizado derivado de la expansión de servicios tradicionales como modernos, la cual, no se hallaba ligada profundamente a las actividades primarias como la de los municipios del centro y el norte y a ello habría que agregar la terciarización que significó un proceso de modernización de las relaciones laborales al convertirse en relaciones salariales y alejadas de las relaciones de trabajo pre modernas.

Gráfica 2. Población ocupada en el municipio de Mazatlán, 2020



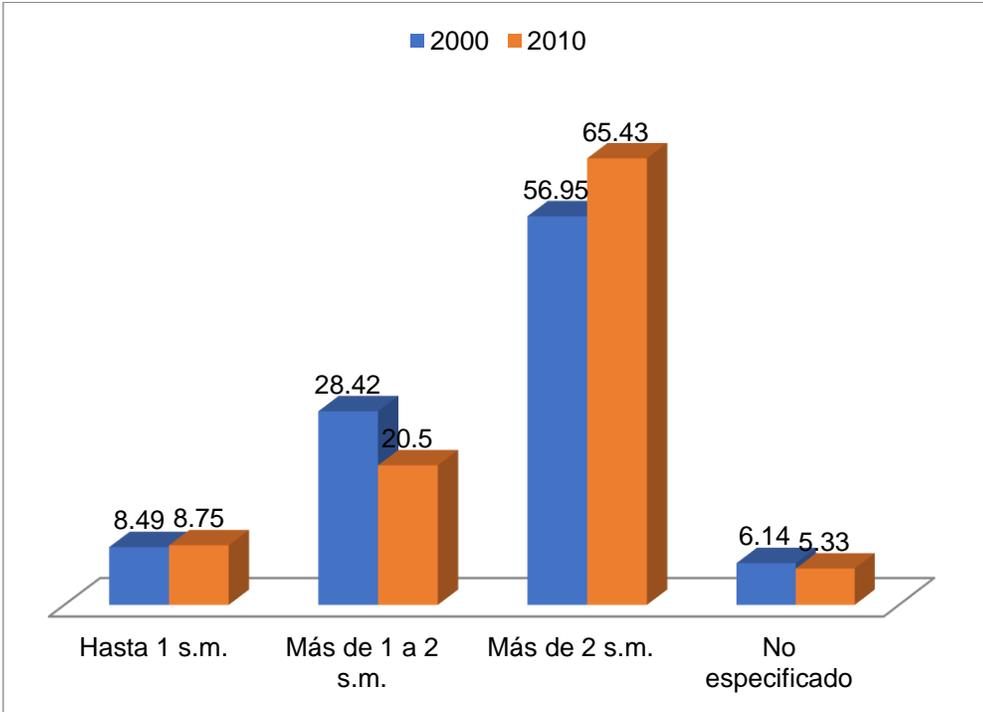
Fuente: Elaboración propia con cifras de INEGI (2020).

Esta tendencia hacia la terciarización es producto de coyunturas históricas que se manifestaron desde la mitad del siglo XX e inicios del XXI, en la que las nuevas tecnologías, la desterritorialización de los procesos productivos, la diversificación de

las principales actividades económicas, entre otros factores, pero no menos importantes, se hicieron presentes.

Luego, el nivel de ingresos de los lugareños: en el censo de 2000 la población ocupada era de 145,419, desempeñándose en diversas actividades, como se ha señalado en la tabla de la población ocupada, de esta cifra 56.95% percibía más dos salarios mínimos, mientras que al paso de una década y cuando la población ocupada aumentaba (180,771 para 2010), el nivel de ingresos se incrementó a 65.43 %. En el año 2000 el 28.45 % percibía de 1 a 2 salarios mínimos, pero para 2010 la población ocupada que percibía ese nivel de ingresos había disminuido hasta casi 20%. Esa información, se encuentra representada a continuación en la gráfica 3.

Gráfica 3. Nivel de ingresos de la población ocupada en Mazatlán, 2000-2010 (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2000 y 2010).

Siguiendo con este análisis, pero ahora en materia económica y de acuerdo con datos oficiales de la Secretaría de Economía del gobierno federal (SE, 2020), cabe decir que los principales destinos de ventas internacionales en 2019, para Mazatlán, fueron

Estados Unidos con 73.7 millones de dólares, España con 38.6, Venezuela 7.81, Canadá 3.1 y Japón 2.06. La misma fuente destaca que los principales productos fueron los crustáceos con 44.3 millones, los pescados con 39 millones seguidos de los higos, piñas, aguacates, guayabas y mangos con 22.2 millones de dólares.

Otros de los datos interesantes que destacan de dicha fuente sobre Mazatlán es que para 2015 la ciudad contaba con 25.4% de la población en pobreza moderada y 1.36% en pobreza extrema. Además de que el 0.95% de la población no contaba con acceso al agua; el 0.2 % no tenía acceso a la electricidad; el 1.34% no tenía baño y el 1.02% de la población no contaba con servicio de alcantarillado (SE, 2020).

La Secretaría de Economía también puntualizaba, que hasta 2015, el 43.7 % de la población del municipio contaba con servicio de internet; 97.6% poseía al menos un televisor; 40.7% una computadora y el 89.3% un teléfono. Mientras que, en materia de tiempos de traslado a su trabajo, la dependencia apuntaba que el tiempo promedio de traslado del hogar al trabajo era de 26 minutos y que el 89.4% de la población tardaba menos de una hora en el traslado hacia su trabajo, mientras que 3.47% tarda más de 1 hora en llegar a su empleo.

Sobre esto mismo, cabe decir que el organismo señala que el 38.8% de la población utiliza taxi, combi o colectivo como principal medio de transporte y que solo 4.97% utiliza el transporte de la compañía para la que labora. La población que tarda 15 minutos en llegar a su empleo utiliza su auto o motocicleta, el 8.72% utiliza la bicicleta cuando su trabajo está entre los 16 y los 30 minutos y las personas que tardaban más de 2 horas lo hacían en camión, taxi o colectivo (SE, 2020).

En materia de empleo, el CODESIN (2022), reportaba que durante el 2021 en Sinaloa se registraron 576,812 trabajadores, concentrándose en 4 municipios y distribuyéndose de la siguiente manera: Culiacán, con 45.1%, (260, 204 trabajadores); Mazatlán 19.8 % (113, 981); Ahome 16.7 % (96, 058), y Guasave con 7.2% (41, 728) siendo Mazatlán uno de los municipios que no lograron recuperar el número de

empleos perdidos prepandemia en 2021, aun así, el municipio tuvo un incremento de 1,548 empleos respecto al 2020 cuando solo se registraron 112,433 debido a que ya se venía registrando una pérdida de empleos desde años anteriores.

Las implicaciones del empleo en la ciudad y el área de servicios se pueden analizar por medio de noticias periodísticas. Algunas de ellas señalan despidos masivos por bajas en la temporalidad hotelera o por la contingencia sanitaria de la pandemia generada por el COVID-19 (Soto, 2020). Otra nota señalaba que, hasta marzo de 2021, se habían perdido más de 2,000 empleos en Mazatlán y el 20% de negocios ubicados en centros comerciales habían cerrado (Toledo, 2021).

Además, otros trabajadores de sectores como el de la salud se han visto afectados al estar inmersos en condiciones de trabajo precarias en donde no se les dan servicios de salud o no reciben un salario pese a ser de ese mismo sector (Cañedo, 2019). Uno más es el caso de los pescadores, quienes se han estado manifestando para solicitar ayuda al gobierno en el tema económico, pues cada vez les descuentan más impuestos de las ganancias precarias que obtienen, además de que les urgen los apoyos como el subsidio para el diésel (Delgado, 2021). Por otro lado, están las problemáticas de los trabajadores del transporte que laboran en condiciones de incertidumbre, conflicto y precariedad laboral que plantean Ibarra y Nava (2018).

### **3.3 La lógica de la movilidad urbana en Mazatlán**

Hablar de movilidad es referirse a las distintas formas de desplazamiento de personas y mercancías por diversos medios. En el tema de la movilidad, la adaptación y el espacio son instrumentos importantes para una gestión adecuada de la misma en cuestiones de sustentabilidad en las ciudades, las cuales se han visto afectadas por las implicaciones del crecimiento económico, poblacional y urbano. Desde el punto de vista de Sassen (1998), el nuevo papel de las ciudades a partir de los años ochenta se deriva del impulso de la economía en estas y por la demanda en ascenso de los servicios de las empresas y los sectores industriales, además de que las ciudades han sido lugares predilectos para esa tarea.

La lógica de la movilidad en Mazatlán obedece a la necesidad de incentivar y mejorar los flujos en las vías de comunicación, buscando como objetivo la reproducción social de la fuerza de trabajo (Olivarría, 2012). Siendo la movilidad interurbana, interregional e intraurbana, la movilidad ligada al turismo y la movilidad mercantil las que se desarrollan en la ciudad como parte de la dinámica de la reproducción del capitalismo, el cual va emparejado con el crecimiento de la ciudad a partir de sus actividades económicas y demanda de fuerza laboral que necesita de más, y distintos, medios de transporte para sus desplazamientos entre sus hogares, centros de trabajo, lugares de esparcimiento y para el acceso a diversos servicios como los de salud (Olivarría, 2012). De ahí que se resalta la importancia del transporte y la movilidad y la conectividad para la ciudad.

Asimismo, esta lógica también obedece a los cambios demográficos registrados en Sinaloa y algunas de sus ciudades, que han obedecido también a la reproducción del capitalismo, el cual ha sido el principal generador del alza en la demanda en la fuerza de trabajo, misma que se ha desplazado y concentrado principalmente a las ciudades del estado como el caso de Mazatlán, Culiacán o Los Mochis (Beraud Lozano, 1995). En este sentido, también cabe decir que se han desarrollado y evolucionado distintos medios de transporte en la ciudad para cumplir con los objetivos de la reproducción del capital.

Lizárraga (2014), señala que los primeros medios de transporte en hacer turismo en la ciudad fueron las “arañas” o aurigas, las cuales eran un vehículo tipo carreta jalada por un caballo cuyo nombre se empezó a utilizar en 1936 al conformarse el sindicato rojo de aurigas, siendo hasta 1974 cuando se incluyó un motor a estos vehículos llegando a ser popular y característico de la ciudad y entre las familias mazatlecas y turistas.

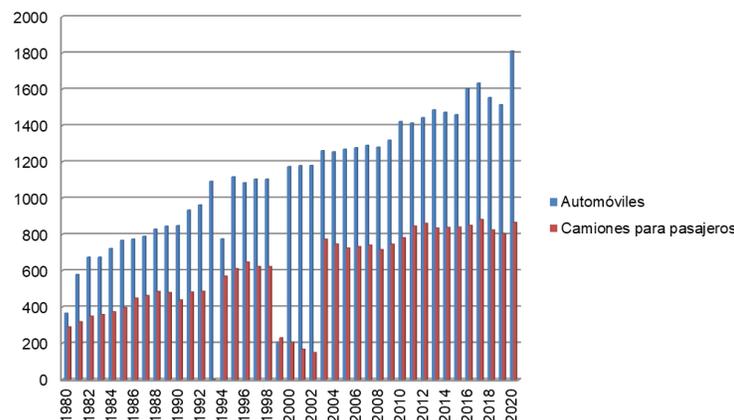
Antes, en 1965, surgió en el puerto otro importante ícono de la ciudad en materia de transporte y turismo: las pulmonías, las cuales fueron creadas por Miguel Ramírez Urquijo y que consistían en un carro de golf al descubierto (El Debate, 2017). Pero también, para el desplazamiento de los trabajadores y los turistas surgieron los camiones urbanos y los taxistas en la ciudad, de los cuales en la actualidad hay 2 agrupaciones de cada uno de estos. Y es en este escenario, donde desde 2016 se han ido estableciendo una serie de

empresas de transporte privado bajo el concepto de plataformas digitales, lo cual ha conllevado un cambio disruptivo para las formas de trabajo tradicionales en la ciudad y que han convivido con esta lógica dentro del espacio urbano.

Las cifras del parque vehicular en Mazatlán dan cuenta de la intensidad de los desplazamientos que se llevan a cabo todos los días. En 1980 la cifra total de vehículos circulando en la ciudad era de 16,561 y para 2020 esta cifra se colocó en 222,022, (INEGI, 2021). Ahora bien, el progreso tecnológico, los vaivenes de la economía mundial y nacional, habrían de impactar en los entornos locales y con ello en el crecimiento gradual de muchas de las ciudades del país. Estos espacios geográficos demandaron servicios públicos inmediatos, entre ellos el de transporte público.

La lejanía de los centros de actividad diaria con los hogares de la clase trabajadora, señala el INEGI (2021), supuso la creación de un mercado de transporte colectivo masivo (camiones de pasajeros), el cual pasó de 291 unidades a 867 en el periodo de 1980-2020; como centro turístico, y para satisfacer necesidades familiares de pasaje, o más íntimos, el servicio de automóviles con fines de traslados públicos también tuvo un incremento notable en el mismo periodo, pues de 367 unidades que cubrían toda la ciudad en 1980, para 2020 esta cifra casi se había quintuplicado al observarse un parque vehicular de 1,445 unidades entre taxis, pulmonías, safaris y aurigas. Dicha información se presenta a continuación en la gráfica 4.

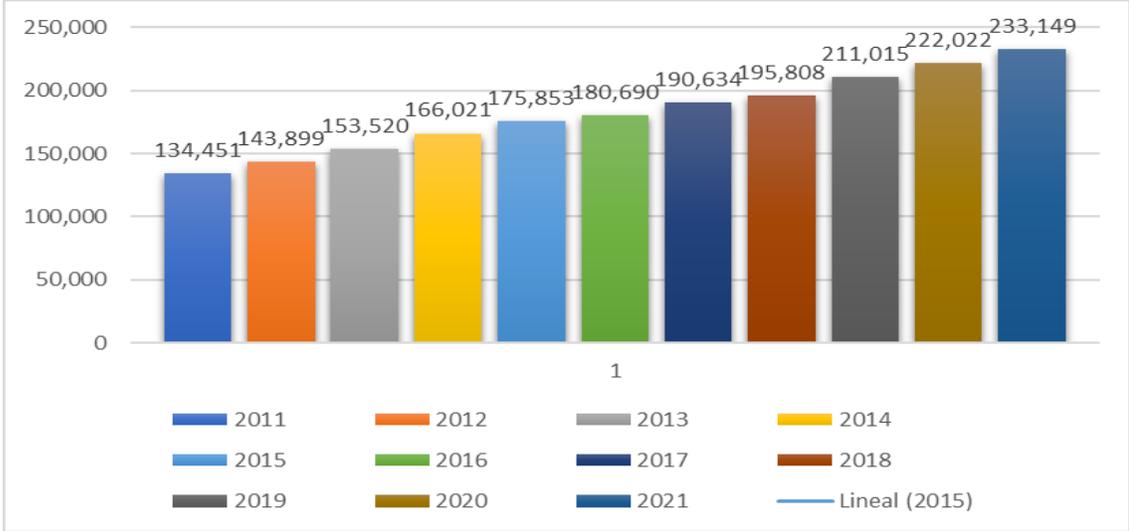
Gráfica 4. Parque vehicular de servicio público en Mazatlán, Sinaloa en el periodo 1980- 2020



Fuente: INEGI (2021).

Esta gráfica indica la evolución de una parte de transporte público diferenciando los camiones de pasajeros. No obstante, en la gráfica 5 se presenta una evolución del parque vehicular delimitando solo al periodo de 2011 a 2021, el cual presenta de manera general los vehículos de motor registrados en circulación en Mazatlán, Sinaloa.

Gráfica 5. Parque vehicular en Mazatlán, Sinaloa en el periodo 2011- 2021



Fuente: Elaboración propia con cifras de INEGI (2023).

Durante ese periodo de 10 años, se dio un incremento de 98,698 unidades, mientras que de 2016 (año en que arribó Uber a Mazatlán), a 2021 el incremento fue de 52,459. Es decir, que en los últimos 5 años, hubo 6,220 unidades más que en los primeros 5 años dado que de 2011 a 2016 el parque vehicular creció solo 46,239 unidades de motor. Las cuales, de mano del crecimiento de la población y la actividad económica, fueron destinadas a la movilidad de personas y mercancías.

No obstante, este crecimiento no se puede atribuir del todo a que las personas adquirieron un automóvil para trabajar en Uber y demás aplicaciones, dado que de 2001 (74,405 unidades), a 2011 el crecimiento de tal parque vehicular tuvo un incremento de 60,046. Pero si es posible establecer que algunos autos que ya estaban en circulación, y otros que fueron adheridos al parque vehicular, se utilizaron para el traslado de personas por medio de Uber y DiDi ante el crecimiento de la actividad económica y de su población.

Todo lo anterior plantea la necesidad de continuar con el mejoramiento de la regulación de la movilidad en el estado de Sinaloa, pero ahora de manera sustentable, por lo que la Ley de Movilidad Sustentable del Estado de Sinaloa<sup>6</sup> ha sido objeto de debates para que se incluya a los conductores de las aplicaciones, y se les tome en cuenta además de que se les reconozca jurídicamente como conductores para tener derechos, certeza y estabilidad laboral (Medrano, 2021). Cabe decir que dicha ley plantea de manera general lo siguiente en su primer artículo:

La presente Ley es de orden público y de observancia general en el Estado de Sinaloa, y tiene por objeto establecer las bases, programas y lineamientos generales para planear, regular, supervisar y fomentar la movilidad sustentable de las personas; gestionar el desarrollo del transporte público de personas y bienes que atiendan fundamentalmente el servicio de transporte público de pasajeros y cosas acorde a las necesidades actuales y futuras de desplazamiento; y establecer las facultades de las autoridades. Asimismo, establecer las bases para la ordenación y regulación del tránsito de peatones, pasajeros y conductores de vehículos no motorizados y motorizados que hagan uso de las vías públicas de competencia del Gobierno del Estado.

Además, dicha ley señala, en su capítulo V: “De los derechos y obligaciones de los conductores particulares y del transporte público”, que estos tienen derechos a la capacitación, la seguridad social, trato digno de los patrones y a un ambiente de trabajo sano. La misma ley en el capítulo VI: “De los derechos y obligaciones de los concesionarios y permisionarios”, aborda derechos que tienen que ver con el uso del permiso o concesión: sus tarifas y explotación y vigencia del permiso, pero no se aborda de manera particular el tema de las condiciones laborales o de empleabilidad a las que deben estar apegados estos y menos se habla, hasta 2018, de un apartado

---

<sup>6</sup> Véase Ley de Movilidad Sustentable del Estado de Sinaloa 2018. Disponible en: <https://media.transparencia.sinaloa.gob.mx/uploads/files/145/POE-10-10-2018-125-2DASECPARTE1.pdf>. Consultado el 10 de mayo de 2022.

en el que sean contemplados los derechos de los trabajadores de las aplicaciones, los cuales no solo se enfrentan a sus problemáticas individuales o como un grupo de trabajadores, sino que tienen que vivir en medio de las problemáticas propias de la ciudad de Mazatlán y que en el siguiente apartado se explican algunas de ellas.

Sobre esto mismo, a continuación se presentan imágenes donde se muestran las condiciones para la inserción laboral en Uber y DiDi en Mazatlán.

Imagen 1.- Términos y requisitos contractuales para los conductores de DiDi en Mazatlán.

**Requisitos para conducir o convertirse en socio**

Socio Conductor: Tengo auto y quiero conducir	Conductor: Quiero conducir y no tengo auto	Socio Flotilla: Tengo auto y quiero que alguien más conduzca
<input checked="" type="checkbox"/> Identificación oficial (INE/IFE)	<input checked="" type="checkbox"/> Identificación oficial (INE/IFE)	<input checked="" type="checkbox"/> Identificación oficial (INE/IFE)
<input checked="" type="checkbox"/> Licencia de conducir	<input checked="" type="checkbox"/> Licencia de conducir	<input checked="" type="checkbox"/> Tarjeta de circulación
<input checked="" type="checkbox"/> Tarjeta de circulación	<input checked="" type="checkbox"/> Carta de no antecedentes penales (CNAP)	<input checked="" type="checkbox"/> Póliza de seguro del auto
<input checked="" type="checkbox"/> Póliza de seguro del auto	<input checked="" type="checkbox"/> Da clic <a href="#">aquí</a> para conectar con socio flotilla	<input checked="" type="checkbox"/> Registro Federal de Contribuyentes (RFC)
<input checked="" type="checkbox"/> Registro Federal de Contribuyentes (RFC)		<input checked="" type="checkbox"/> Da clic <a href="#">aquí</a> para conectar con socio flotilla
<input checked="" type="checkbox"/> Carta de no antecedentes penales (CNAP)		

\*Los documentos requeridos para el alta de conductor pueden variar por ciudad, para confirmar acude a tu centro de conductores más cercano o comunícate a nuestra línea de atención disponible 24/7 800 725 8888.

DiDi

Disponible en Google Play | Descárgalo en el App Store

Fuente: DiDi.

Imagen 2.- Términos y requisitos contractuales para los conductores de DiDi en Mazatlán.

## TÉRMINOS Y CONDICIONES DE USO DE DIDI DRIVER

### TÉRMINOS Y CONDICIONES DE USO DE DIDI DRIVER

Última actualización: 11 DE OCTUBRE DEL 2021

Los presentes términos y condiciones de uso son puestos a disposición del usuario por DIDI MOBILITY INFORMATION TECHNOLOGY PTE. LTD. (en lo sucesivo denominada como “DiDi” o la “Compañía”), una sociedad debidamente constituida conforme a las leyes de Singapur con domicilio en 111 North Bridge Road #06-20 Peninsula Plaza Singapore (179098)

**El Conductor estará sujeto a estos Términos y Condiciones de DiDi Driver (en lo sucesivo referidos como “Términos y Condiciones”).**

No existe relación laboral alguna, directa o indirecta, entre la Compañía y los Conductores, por lo que no serán aplicables las leyes, reglamentos y demás normas jurídicas en materia del trabajo ni de seguridad social, tales como la *Ley Laboral*, *Ley del Seguro Social*, sus *Reglamentos* y *demás legislación aplicable*.

Al utilizar la cuenta de usuario y contraseña de DiDi Driver, el Conductor podrá acceder a DiDi Fleet, sin embargo, para tener acceso a todos los servicios de DiDi Fleet, el Conductor deberá cargar al sistema todos los documentos e información requerida para ese servicio, misma que deberá ser aprobada por DiDi, debiendo ser aceptados todos los Términos y Condiciones de DiDi Fleet, a cuyo cumplimiento **estará obligado.**

Fuente: DiDi.

Imagen 3.- Términos y requisitos contractuales para los conductores de Uber en Mazatlán.

Uber

ES ¿Ya tienes una cuenta?

Genera ganancias por al menos 5.600 MXN en Mazatlán

\* Cuando complete 150 viajes o entregas. Consulte los términos a continuación.

**35% de comisión por viaje**

**Regístrate ahora**

Tengo auto  Necesito un auto

Nombre Apellido

Correo electrónico

Contraseña

Número de teléfono

Mazatlan, Mexico

Al continuar, acepto los [Términos de uso](#) de Uber y reconozco que leí la [Política de privacidad](#).

También acepto que Uber o sus representantes pueden ponerse en contacto conmigo por correo electrónico, teléfono o SMS (incluidos medios automatizados) a la dirección de correo electrónico o al número que yo indique, incluso, para fines de publicidad.

Regístrate para conducir

Fuente: Uber.

Imagen 4.- Términos y requisitos contractuales para los conductores de Uber en Mazatlán.

**Conduce cuando quieras**

**Genera ganancias en cualquier momento y lugar**

Puedes conducir con la app y generar las ganancias que quieras. Entre más conduzcas, más aprovecharás tus ganancias. Además, las recibirás mediante un depósito automático cada semana.

**Administra tu propio tiempo**

Conduce solo cuando te convenga. Sin jefes ni oficinas. Con Uber podrás empezar a conducir y dejar de hacerlo cuando quieras, porque tú eres quien está al mando.

**Seguridad al volante**

Uber está comprometido con la seguridad de las personas durante sus trayectos. Nuestra tecnología nos permite enfocarnos en la seguridad de los Socios Conductores antes, durante y después de cada viaje.

Uber

Visita el Centro de ayuda

Fuente: Uber.

**LIMITACIÓN DE RESPONSABILIDAD.**

Uber no será responsable de daños indirectos, incidentales, especiales, ejemplares, punitivos o emergentes, incluidos el lucro cesante, la pérdida de datos, la lesión personal o el daño a la propiedad, ni de perjuicios relativos, o en relación con, o de otro modo derivados de cualquier uso de los servicios, incluso aunque Uber haya sido advertido de la posibilidad de dichos daños. Uber no será responsable de cualquier daño, responsabilidad o pérdida que deriven de: (i) Su uso o dependencia de los servicios o su incapacidad para acceder o utilizar los servicios; o (ii) Cualquier transacción o relación entre usted y cualquier tercero proveedor, aunque Uber hubiera sido advertido de la posibilidad de dichos daños. Uber no será responsable del retraso o de la falta de ejecución resultante de causas que vayan más allá del control razonable de Uber. Usted reconoce que los terceros proveedores de transporte que presten servicios de transporte solicitados a través de algunas marcas de pedidos podrán ofrecer servicios de coche compartido o entre pares (peer-to-peer) y puede que no dispongan de la licencia o del permiso profesional.

En ningún caso la responsabilidad total de Uber hacia usted en relación con los servicios por todos los daños, las pérdidas y los juicios podrá exceder de quinientos euros (€500) o su equivalente en moneda nacional.

Usted podrá utilizar los servicios de uber para solicitar y planificar servicios de transporte, bienes o logísticos con terceros proveedores, pero acepta que Uber no tiene responsabilidad alguna hacia usted en relación con cualquier servicio de transporte, bienes o logístico prestado a usted por terceros proveedores que no sea como se ha establecido expresamente en estas condiciones.

Fuente: Uber.

En las imágenes anteriores, se muestran las distintas formas en las que los trabajadores de aplicaciones como Uber y DiDi se insertan laboralmente quedando expuestos y a la deriva sin ninguna protección social. Además que las aplicaciones limitan sus responsabilidades y obligaciones hacia lo que ellos llaman como sus “socios” quedando claramente en una posición ventajosa, al mismo tiempo que se observan las tácticas para “enganchar” a las personas con promesas de altos ingresos y horarios flexibles.

Y es que no solo los conductores de las aplicaciones han quedado expuestos a la falta de protección social y la falta de regulación de empresas como Uber y DiDi, sino que también otros grupos de transportistas como los taxistas se han movilizadado para exigir que se les regule a estos en la Ley de Movilidad Sustentable del Estado de Sinaloa (Adnportal, 2022). El cual es un tema que ya ha estado en el debate de la agenda política del Estado de Sinaloa, donde algunos de sus diputados locales han buscado que por medio algún apartado en esta se pueda dar seguridad y certeza a los usuarios; que se tengan igualdad de condiciones para la competencia entre taxistas y otros sectores de transporte; además de que los conductores de las plataformas han expuesto que urge que a ellos se les reconozcan sus derechos y se les dé certeza y estabilidad laboral. Mientras que los representantes de Uber y DiDi en Sinaloa se defienden asegurando en estos debates que, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Comisión Federal de Competencias Económicas ya cuentan con resoluciones sobre esos temas, por lo que exigen que se respeten (El Sol de Sinaloa, 2021). Sin embargo, hasta hoy (11 de enero de 2023), llevar a cabo esta Ley sigue siendo una tarea nada sencilla dadas las complejidades que se desprenden de las resoluciones federales.

Asimismo, cabe decir que a nivel nacional se han hecho intentos de regular a las plataformas de servicios digitales buscando darles seguridad social y que se reconozca formalmente a sus “socios” como trabajadores, los cuales hasta septiembre de 2022 ya había 500,000 trabajadores y trabajadoras que se emplean en plataformas digitales (Bloomberg en Línea,2022).

Hasta septiembre de 2021 solo había intentos del IMSS para proteger a los trabajadores, logrando convenios (pero no leyes), con algunas de estas plataformas (Uber, DiDi, Beat y Rappi), para promover la incorporación voluntaria de trabajadores independientes por medio de una prueba piloto (IMSS, 2021). Con ello, informo el IMSS, los trabajadores conductores y repartidores podrían tener acceso a los cinco seguros del Régimen Obligatorio del Seguro Social (Enfermedades y Maternidad; Riesgos de Trabajo; Invalidez y Vida; Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; y Guarderías y Prestaciones Sociales), al mismo tiempo que podrán registrar a sus beneficiarios legales como cónyuges, padres e hijos.

## **CAPÍTULO IV**

### **Mazatlán como estudio de caso en el contexto de las aplicaciones digitales de transporte**

#### **4.1. Presentación de resultados: las RSL y su impacto en la precariedad de las y los trabajadores de Uber y DiDi en el contexto mazatleco**

Los resultados que se exponen a continuación responden a las categorías que emergieron del proceso de análisis de ciertos ejes temáticos clasificados por dimensiones y zonas. El análisis de los resultados para explicar la precariedad se va a dividir en 2 segmentos. El primero, apoyado en las 4 dimensiones que utilizó Polkowska (2019), y que son: Legal y Regulatoria, Organizativa, Económica y la Tecnológica (el papel de la aplicación y el algoritmo). Para el análisis de la precariedad, enfocada en cómo las RSL de los trabajadores tienen consecuencias en la misma, el enfoque cualitativo se apoya en las subjetividades, narrativas y experiencias de los mismos y para ello se utilizan las zonas propuestas por Vicente Farías (2012), y que son: Integración, Vulnerabilidad y Exclusión.

Los resultados y hallazgos son el producto del trabajo de campo realizado bajo en contexto económico, político y social de la ciudad de Mazatlán, Sinaloa, en una temporalidad que abarca el periodo de 2016 a 2022. Estos están basados en el arribo de Uber a la ciudad en el año de 2016 y desde su llegada se han observado cambios en las dinámicas del mercado de trabajo local, así como en las vidas de los trabajadores de estas y otras aplicaciones que fueron instalándose en la ciudad como DiDi, InDriver y Bolt.

Es necesario hacer énfasis que estos resultados son producto de una muestra representativa de 11 entrevistas que se realizaron a trabajadores y trabajadoras solamente de Uber y DiDi en esta ciudad, por lo que sus experiencias, narrativas y opiniones no reflejan la realidad completa de las problemáticas que tienen los conductores de las aplicaciones en materia de precariedad, pero sí pueden servir como punto de partida para el análisis de la precariedad de sus condiciones de trabajo.

Asimismo, cabe recordar que lo que se busca con este análisis de resultados es comprobar la hipótesis de trabajo que plantea lo siguiente: la forma en que se dan las relaciones sociales laborales de los trabajadores de las aplicaciones de transporte digital en Mazatlán ha coadyuvado a la precariedad de sus condiciones de trabajo, además de aumentar su nivel de incertidumbre laboral bajo condiciones de competencia desiguales que modifican el escenario del mercado laboral local.

Al mismo tiempo que el objetivo general de la investigación es: analizar las relaciones sociales laborales (positivas y negativas), de los trabajadores de las aplicaciones del transporte digital en la ciudad de Mazatlán, Sinaloa, y comprender su impacto en sus condiciones de trabajo.

Para recolectar información en esta investigación nos apoyamos en la entrevista a profundidad de tipo semi estructurada y de final abierto con base en la técnica de los relatos de vida de Taylor y Bodgan (1984) y Hammer y Wildavsky (1990).

Buscando con ello, obtener información a partir de las experiencias, opiniones, impresiones y percepciones subjetivas de los trabajadores para enriquecer este trabajo y lograr una visión más amplia de la realidad de este fenómeno.

#### **4.2 Los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán y las características de sus formas de inserción laboral**

En uno de los bloques de la entrevista, que fue el último, se solicitó información sobre la propiedad del auto, su edad; estado civil; grado máximo de estudios; lugar de origen y las razones por las que se trasladó a Mazatlán, si es originario de otro lugar y si tiene hijos.

Esto, con la finalidad de conocer su perfil y parte de sus trayectorias laborales para determinar si existe una relación entre el perfil del trabajador y la precariedad a partir de sus condiciones de trabajo en las aplicaciones de transporte. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 6. Perfiles de los trabajadores de Uber y DiDi

<b>Estatus del auto</b>	<b>Edades</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>Grado máx de estudios</b>	<b>Lugar de Origen</b>	<b>Género</b>	<b>Hijos</b>
Propio (9) Lo rentan (2)	Entre 25 y 54 años	6 solteros 3 casados 1 viuda 1 unión libre	3 bachillerato 6 licenciatura 2 Carrera trunca	Mazatlán 7 Rosario, 1 Poblado 7 (1) Monterrey 1 CDMX 1	Mujeres: 4 Hombres:7	Sí: 5 No: 6

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas.

En esta tabla se muestra información que permite tener una idea de las características de las y los trabajadores de Uber y DiDi y sus formas de inserción laboral a partir de la propiedad del auto, la edad, género y otros datos que sirven como punto de referencia para explicar la precariedad que impacta en sus vidas a partir de sus formas de sus RSL. Los nombres que de los trabajadores entrevistados son: Jorge, Onésimo, Federico, José, Iván, Abigaíl, Ibonee, Roberto, Gloria, Baltazar y Rocío<sup>7</sup>.

A partir de esta tabla es posible analizar las trayectorias laborales de los trabajadores y sus motivaciones para insertarse laboralmente en Uber y DiDi. Algunos de ellos ven a las aplicaciones como una segunda fuente de ingresos, mientras que para otros es la principal y han optado por esta opción ante la falta de oportunidades en el mercado laboral local, el cual carece de empleos bien remunerados. También se muestra cómo personas de diversos perfiles, los cuales han encontrado facilidades para hacerse de más ingresos cuando así lo deseen. Esto, dado que, en los empleos tradicionales, factores como la edad o el nivel de estudios, puede ser factor de exclusión laboral. No obstante, estas personas quedan expuestas ante la falta de protección social y de responsabilidad por parte de estas empresas digitales.

Son trabajadores de distintos lugares de México, que se han establecido en Mazatlán para satisfacer sus necesidades y llevar a cabo proyectos de vida familiares. Algunos son

<sup>7</sup> Cabe señalar que los nombres son reales pues así lo solicitaron las y los trabajadores entrevistados.

solteros, casados, viudas, madres solteras, estudiantes y trabajadores con empleos tradicionales y han optado por un segundo ingreso en las aplicaciones de la *gig economy*.

Algunas de estas personas son mujeres que se han insertado en este tipo de empleos por sus facilidades para ser parte de estas nuevas formas de trabajo, la alta flexibilidad y los ingresos que pueden obtener de manera inmediata. No obstante, si bien esto representa una ventaja para algunas madres solteras, para la mayoría de ellas este tipo de trabajos representa un alto riesgo en cuanto a su vulnerabilidad física y el acoso verbal y sexual. Lo cual, a diferencia de los hombres, son factores que hacen que la precariedad en las mujeres se presente de manera más aguda.

#### **4.3 Análisis de resultados: esfera de RSL heterogéneas que inciden en la precariedad**

Lo primero que se debe señalar es que la tecnología no precariza al trabajador *per se*, dado que es solo un agente para que se desarrollen nuevos puestos de trabajo, empresas, leyes, modelos de negocios y ha llegado para influir en la evolución de las RSL tradicionales a lo que llamamos *Relaciones Sociales de Avatar o 5D*, las cuales más adelante se explican.

En esta investigación hemos podido comprobar que el desarrollo y avance tecnológico han creado empresas que si bien requieren de puestos de trabajo con alta especialización (como analistas de datos, ingenieros en mecatrónica, directores de innovación, desarrolladores de software entre otros), también son muy inclusivas para emplear a adultos mayores y personas con capacidades diferentes, madres solteras, son altamente flexibles, no requieren alta especialización, pero si tener habilidades de manejo de dispositivos tecnológicos.

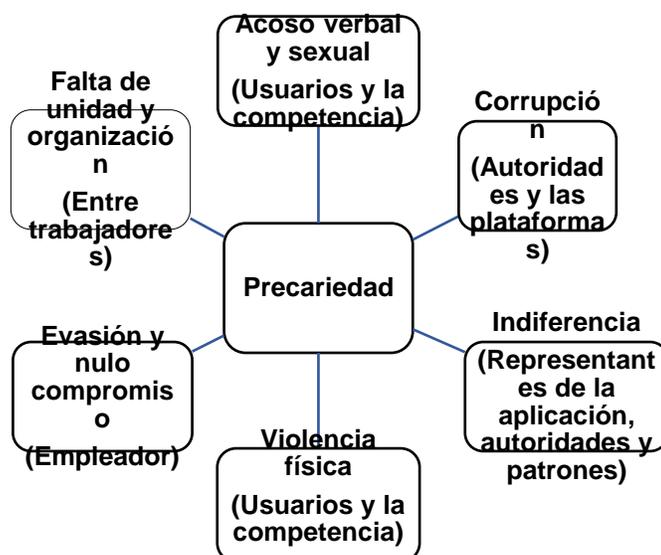
No obstante, pese a todas esas facilidades que se generan de la tecnología para los trabajadores, también hay riesgos que se presentan para los trabajadores como consecuencia de la Gig Economy y del nuevo modelo de negocio que trae consigo la Uberización del trabajo que por un lado busca la independencia e individualización del

trabajador, y por otro el traslado de los costos laborales de la empresa hacia el trabajador precarizando sus condiciones laborales. Y es en ese arrinconamiento del trabajador hacia la individualización donde las RSL juegan un rol importante en cuanto a su precariedad.

Vale la pena recordar que el objetivo general de esta investigación es analizar cómo son las RSL de los trabajadores de Uber y DiDi entre los diversos actores que intervienen en las dinámicas de las plataformas, con el fin de conocer hasta qué punto y de qué manera, estas influyen en su condición de precariedad. En esta investigación, la corrupción que se da en las flotillas es un descubrimiento que se da a partir de las RSL en el trabajo en Uber y DiDi en Mazatlán. El cual tiene implicaciones en la precariedad y es un elemento que abona a la explicación y comprobación de los objetivos e hipótesis de este trabajo.

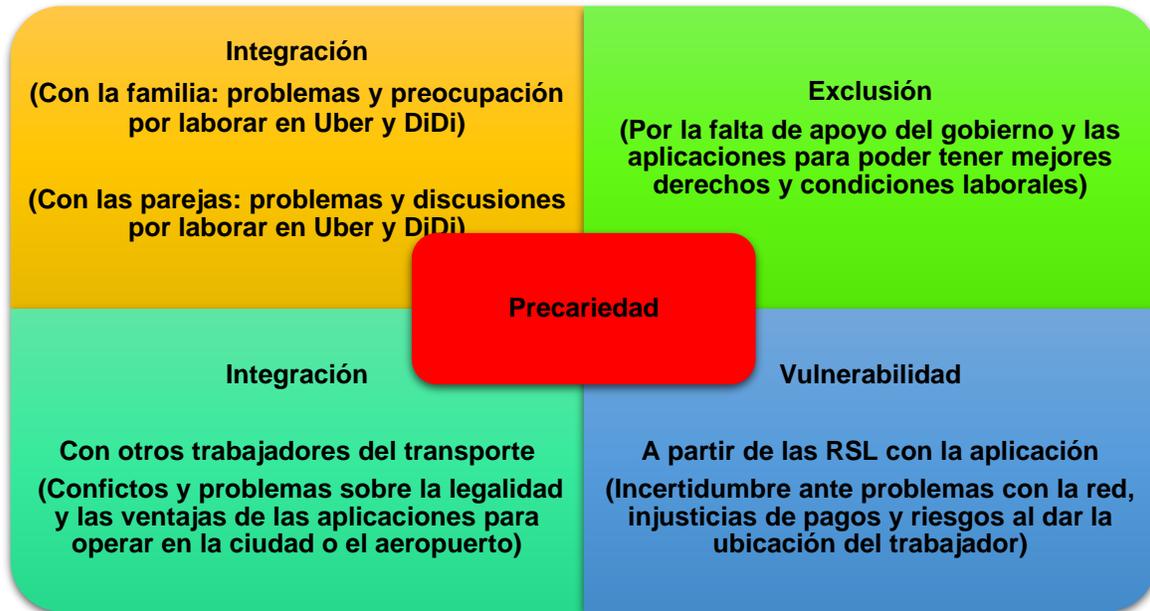
Así, después del trabajo de campo, se exponen a continuación los hallazgos de la investigación en los siguientes cuadros y esquemas, los cuales se explican posteriormente en diversos apartados.

Esquema 1. RSL que contribuyen a agudizar la precariedad de los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán en sus condiciones laborales



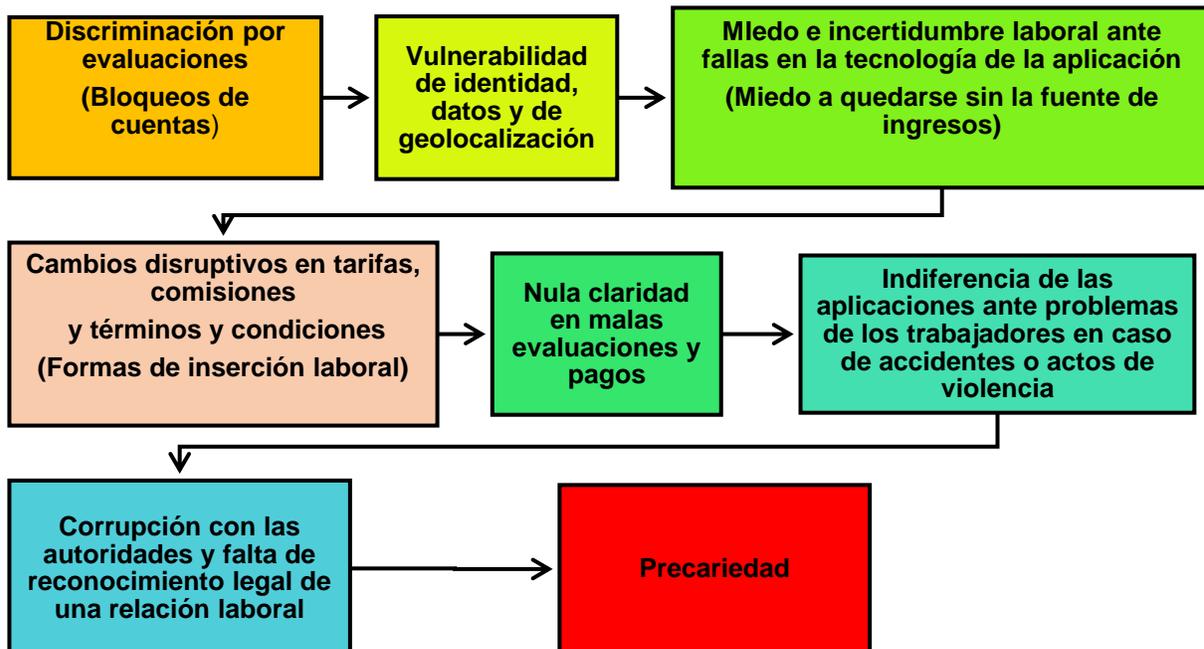
Fuente: elaboración propia.

Esquema 2. RSL (con base en la zonas de Farías (2012), que contribuyen a agudizar los impactos de la precariedad de los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán



Fuente: elaboración propia.

Esquema 3. El papel de las aplicaciones y las RSL que contribuyen a agudizar los impactos de la precariedad de los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán



Fuente: elaboración propia

Los esquemas anteriores muestran las RSL que fueron encontradas durante el desarrollo de esta investigación y que influyen en la precariedad de los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán. En ellos se presenta cómo, tanto en las condiciones laborales, como en sus relaciones del día a día, se presentan interacciones con los diversos actores que están presentes la vida de los trabajadores y que hacen que su condición de precariedad se agudice. Destacando entre estas RSL, las que se dan con la aplicación como las que más precarizan al trabajador.

#### **4.3.1 La precariedad laboral en Uber y DiDi: impactos diferenciados en función del género**

El trabajo de plataformas se caracteriza por ser precario en cuanto a la falta de protección social, condiciones laborales reguladas por el gobierno, por ingresos inestables y por la incertidumbre. No obstante, cabe decir que estos factores no impactan de la misma manera en hombres y en mujeres, además de que existen otros factores subjetivos para analizar y que hacen que la condición de precariedad sea mayor en mujeres que en los hombres.

Al ser el sector del transporte altamente masculinizado, dado que está marcado por el predominio de los hombres en estas fuentes de trabajo, es importante señalar que en el caso de las plataformas digitales como Uber y DiDi, estas son una alternativa para incorporarse fácilmente el mercado laboral para las mujeres mazatlecas. Esto, dado que las plataformas no presentan mayores barreras para que las mujeres y diversos grupos de personas, sin exigir un alto grado de cualificación o experiencia al volante, se inserten en estas opciones laborales. Pero también, por algunas otras facilidades que muestran ser una ventaja para las mujeres conductoras. Algunas de estas ventajas son la flexibilidad de horarios, las facilidades para la inserción laboral, facilidades para poder atender a los hijos y su familia y que son un medio para obtener ingresos de manera inmediata.

No obstante, cabe decir que la precariedad se acentúa más en mujeres que en hombres al hablar de temas como la vulnerabilidad y la incertidumbre, y no tanto en

los ingresos o en las prestaciones sociales, dado que los ingresos dependen de factores como las tarifas, las horas trabajadas y el carisma del trabajador para obtener ingresos extra como propinas. Además de que los términos y condiciones para insertarse laboralmente en las plataformas son las mismas para hombres y mujeres, por lo que no se observa que estas tengan un impacto mayor en un grupo que en otro.

El impacto diferenciado que tienen las plataformas en cuanto a la precariedad por cuestiones de género se debe distinguir en diversos factores subjetivos que van desde la vulnerabilidad de su seguridad física, el acoso verbal y sexual, la incertidumbre de no tener una fuente de trabajo y de ingresos estable que no les permite tener a las mujeres trayectorias laborales estables, además de que en la parte de las relaciones sociales laborales se presentan problemas en el seno familiar y con sus parejas por cuestiones de celos y pleitos. Lo anterior se plantea con base en las experiencias recogidas de las trabajadoras y que son las siguientes.

En materia de seguridad están las experiencias de Rocío, quien contaba lo siguiente:” Sí, me asaltaron una vez y otra unos usuarios que iban drogados, me golpearon”. Al mismo tiempo que se retoma la narrativa y la experiencia de Rocío cuando comentaba cómo la aplicación la puso en una situación de vulnerabilidad al dar a conocer sus datos personales, y en la que otras personas sin una justificación plena pudieran atentar contra su vida.

Su caso también sirve como ejemplo para concluir que en este apartado la condición de precariedad sí se cumple a partir de factores como la vulnerabilidad y el riesgo que se genera mediante RSL que afectan a las y los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán por sus interacciones con usuarios, delincuentes, las aplicaciones y el gobierno.

Esto cómo producto de las violaciones a la dignidad humana, por poner en riesgo la vida, por trastocar sus emociones y las subjetividades de las y los trabajadores que traen consigo las precariedades producto del cambio tecnológico. Lo anterior, indica que estos hallazgos son prueba de qué, de su trabajo en Uber y DiDi se pueden derivar

relaciones negativas entre las trabajadoras y trabajadores con los usuarios, lo cual es un hallazgo que abona al objetivo general de esta investigación y a la hipótesis de trabajo. Sobre esto mismo, 5 de los entrevistados manifestaron que se sienten desprotegidos por el gobierno.

Sobre el acoso verbal y sexual Abigaíl explicaba: “En ocasiones hay personas que te dicen groserías y te insultan, además de que hay otros que te “tiran la onda” para querer “ligarte” y te van diciendo cosas de esas” (Entrevista a Abigaíl, mayo de 2022).

Las RSL, y cómo se dan a partir del género del trabajador y cómo se desenvuelve este en el trabajo con los clientes, también influyen al momento de obtener ingresos más altos o más bajos. Un claro ejemplo de ello son los casos de Abigaíl, Gloria y Rocío.

En el caso de Abigaíl, quien renta el auto, trabaja 10 horas al día, no acostumbra a socializar con sus compañeros ni los usuarios y no trabaja de noche ni en días festivos, expresaba que sus ingresos: “No son suficientes” (dice ganar \$350 diarios libres por 10 horas y 750 diarios el fin de semana).

Esto es un contraste con el caso de Gloria, que también renta el auto y tiene muy buenos ingresos, pero sí se relaciona con compañeros, se lleva muy bien con sus clientes y sí trabaja de noche y en días festivos. Gloria trabaja en promedio 12 horas al día y ha llegado a trabajar hasta 15 horas en un día llegando a obtener ingresos de \$500 diarios libres, fin de semana \$1500 y días festivos \$2500 diarios). Pero más contrastante es aún con el caso de Rocío, quien es dueña del auto, trabaja 10 horas al día y trabaja de noche y en días festivos.

Ella manifestaba su malestar con los ingresos, pues hacía énfasis en los altos costos de operación a diario y narraba: “No, pues los costos son muchos, pero me quedan \$1,200 libres ya con lo que gano por fuera y con lo de la aplicación. Si fuera solo lo de la aplicación fueran unos \$500 libres por 10 horas al día trabajadas”.

Tabla 7. Hallazgos de las RSL, que influyen en las condiciones laborales, e impactan en la condición de precariedad de los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán.

Dimensión	Narrativas destacadas de los trabajadores
Legal y regulatoria	“Se han formado varios grupos para llegar a algo parecido, pero lamentablemente entre los conductores no hay unión para ese tipo de acciones. El primer año si había unión, sobre todo cuando había pleitos con los taxistas, sin embargo, todos esos conductores amateurs ya están fuera de las aplicaciones y dejaron de laborar y somos pocos los que seguimos” (Entrevista a Jorge, enero de 2022).
Económica	Abigaíl, quien renta el auto, trabaja 10 horas al día, no acostumbra a socializar con sus compañeros ni los usuarios y no trabaja de noche ni en días festivos, expresaba que sus ingresos: “No son suficientes” (dice ganar \$350 diarios libres por 10 horas y 750 diarios el fin de semana). Gloria, muy crítica, opinaba que a medias dado que “...Tienes dinero, pero no un futuro” ...;
Organizativa	“...Hay mucha corrupción. En las flotillas no puedes hacer retos, pues el dueño de la flotilla se queda con los bonos, los retos, cupones y pagos con tarjetas. Yo estaba en flotilla y el dueño de la flotilla no le reportó a DiDi los ingresos y eliminaron todas las cuentas de los flotilleros por eso y yo me quede sin ese ingreso. Le dije al dueño de la flotilla que me diera mi cuenta y me quería cobrar por ella. Te precariza por todo el sistema de trabajo que esto implica y de un día para otro te quedas sin ingresos (Entrevista a Roberto, mayo de 2022).
El papel de la aplicación	Creo que está mal no tener un patrón visible a quien reclamarle. No hay una respuesta clara de nadie ante las malas calificaciones de los clientes. Yo me siento a la deriva, pues no hay un apoyo de un jefe si un cliente te evalúa mal injustamente, pues luego la aplicación te bloquea. Tampoco sabes si la aplicación un día va a dejar de funcionar y muchos se van a quedar a la deriva sin trabajo o como ahora en la pandemia que muchos dependían de eso. (Entrevista a Ibonee, mayo de 2022).

Fuente: elaboración propia con base en dimensiones de Polkowska e información de entrevistas.

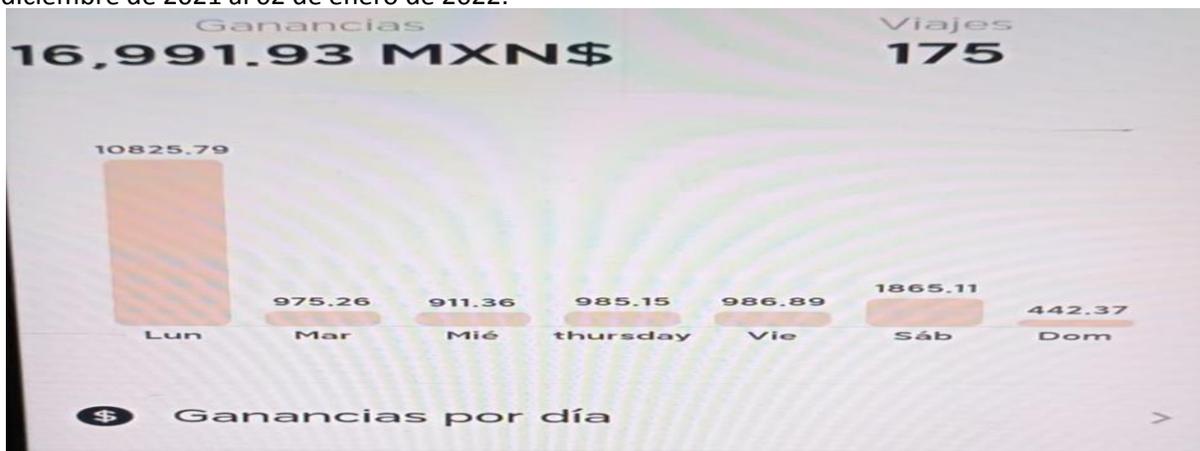
En la tabla anterior se muestran las diversas narrativas de los trabajadores donde ellos exponen diversas RSL que afectan su trabajo desde las formas de organización, la falta de sociabilidad, las trayectorias laborales inciertas y la relación sombría con su empleador que impacta directamente a la vulnerabilidad en su trabajo.

Lo que los deja en situación de precariedad en este apartado de las condiciones laborales analizadas desde las RSL, y que dista de los resultados de Polkowska (2019), Surie y Koduganti, (2016), quienes se han enfocado en analizar los ingresos y los riesgos de los trabajadores.

Si bien, estos resultados se acercan a los de Malin y Chandler (2017), cabe decir que su objetivo inicial nunca fue analizar ni profundizar en la sociabilidad de los trabajadores de las plataformas y menos en las RSL, dado que su objetivo era analizar los riesgos e incertidumbre del trabajo en plataformas en una ciudad distinta a Mazatlán como es Pittsburgh, EUA.

Regresando al análisis de este estudio, cabe decir que las respuestas a la pregunta sobre si Uber y DiDi cumplen con sus expectativas de una vida mejor fueron bastante contrastantes y cada uno de ellos experimentaba una situación muy particular. José opinaba que sí por la flexibilidad; Jorge, bastante entusiasmado afirmaba que sí, pues le va muy bien, gana dinero a diario y que es más que el salario mínimo. Jorge manifestaba y presumía que en la última semana de diciembre de 2021 obtuvo ingresos por casi \$17,000 como se muestra en la imagen 5.

Imagen 5. Ingresos obtenidos por Jorge en la aplicación DiDi durante la semana del lunes 27 de diciembre de 2021 al 02 de enero de 2022.



Fuente: Captura de pantalla del smartphone de Jorge.

Además, Jorge destacaba:

Creo que me va bien. Ya que aquí se gana dinero diario y se gana más que el salario mínimo. Es cuestión de administración. Siempre hay que trabajar más para obtener más ingresos. Me puede dar una estabilidad financiera si manejo bien mis finanzas. La administración económica es la base de todo. Y sí me permite cumplirme algunos caprichos (Entrevista a Jorge, enero de 2022).

Si bien Jorge se mostraba feliz y satisfecho por sus altos ingresos económicos, otros trabajadores señalaban que no todo el bienestar debe enfocarse solo en el dinero y beneficios por la flexibilidad de horarios. Abigaíl, decepcionada, sostenía que era poco beneficio por el tiempo invertido; Gloria, muy crítica, opinaba que a medias dado que “...Tienes dinero, pero no un futuro” ...; mientras que Rocío con bastante cólera narraba:

¡NO, NO, ¡¡NEGATIVO Y ABSOLUTAMENTE NO!! Llegaron con promesas [Uber cuando llegó a Mazatlán] de muy buenos ingresos y fueron bajando las tarifas y ya no ha sido negocio. ¡SON UNOS FARSANTES! ...Prometieron buenos ingresos y la gasolina sube y sube y ellos tienen las mismas tarifas desde hace 3 años...No cumple para nada mis expectativas de una vida mejor. Ellos mienten con su publicidad engañosa, sus tarifas y sus promesas también. No puedes tener una situación en la que digas: - “Híjole, con las aplicaciones tengo una vida mejor”- ¡No! Porque por el trabajo en la familia pierdes tu vida social totalmente y solo te enfocas a hacer viajes y situaciones laborales que al final de cuentas no te reeditúan, porque tanto como socio como chofer los gastos son tremendos. Entonces definitivamente no cumple con mis expectativas. ¡¡NO, PARA NADA VIEJO!! (Entrevista a Rocío, mayo de 2022).

La respuesta de Rocío concuerda con las aportaciones teóricas de Ravenelle (2019), quien plantea que la economía colaborativa utiliza un discurso de bienvenida para los conductores que los anima a ser su propio jefe y controlar sus propios ingresos. Al mismo tiempo que nuestros resultados coinciden con lo planteado por Rosenblat (2021), al señalar que las plataformas han tenido éxito gracias a sus promesas de trabajos flexibles y oportunidades empresariales para los trabajadores que luchan contra la inseguridad laboral y la incertidumbre económica de los trabajos tradicionales.

Si bien este es solo un caso, puede ser representativo de lo que estén experimentando otros trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán que quedan expuestos a este tipo de situaciones. Y esto pasa porque no existe una regulación adecuada de las aplicaciones

de transporte ni de la *gig economy* en general que proteja los datos y la integridad de los trabajadores. Los cuales están inmersos en una amplia gama de RSL que tienden a agudizar su precariedad no solo en sus condiciones laborales, sino también al relacionarse (a partir de su trabajo), e integrarse con su familia, en la convivencia con sus parejas, amigos, compañeros de trabajo, jefes o patrones, autoridades y su empleador como se muestra a continuación en la siguiente tabla.

Tabla 8. Hallazgos de las implicaciones de las RSL en la precariedad a partir de las zonas de Fariás (2012)

Dimensión	Narrativas destacadas de los trabajadores
<b>Integración</b>	<p>...Mi mamá nunca estuvo de acuerdo y hasta la fecha no lo está; quiere que lo deje. Es una preocupación constante que tiene todos los días de saber si estoy bien, si me está yendo bien, si ya llegué a mi casa, que a qué hora empecé a trabajar; si llega la noche me pregunta “¿ya llegaste a tu casa?” o “¿a qué hora vas a terminar?”. Es una preocupación constante por parte de mi familia” (Entrevista a Abigail, mayo de 2022).</p> <p>Ibonee comentó que llegó a tener problemas con un exnovio: “Yo antes tuve muchos problemas con mi expareja por la aplicación, pues me celaba mucho cuando veía personas arriba del auto y no sabía si eran clientes u otra cosa. No le gustaba que diera mi número a mis clientes, pero también le preocupaba mucho mi seguridad” (Entrevista a Ibonee, mayo de 2022).</p>
<b>Vulnerabilidad</b>	<p>Roberto: “... Y no está bien, pues no saca bien las tarifas [el algoritmo] con base a las distancias. Los pagos digitales no son seguros: batallas con los pagos. No hay buenas aclaraciones y no hay certidumbre por ese lado. También te bloquean fácilmente” (Entrevista a Roberto, mayo de 2022).</p> <p>“...una vez a una persona se le olvidó su celular en mi auto y lo reportó con la aplicación y esta les dieron mis datos a estas personas como mi teléfono y la dirección de mi casa y luego, luego llegaron a mi casa y casi tumbaban la puerta y yo casi me moría del susto. Me estuvieron llamando, pero yo llegué a mi casa y me estaba bañando y no me di cuenta, pero no tenían por qué haber hecho eso...(Entrevista a Rocío, mayo de 2022).</p>
<b>Exclusión</b>	<p>Onésimo: “Me siento desprotegido por parte del gobierno, pero no de la manera de seguridad pública por parte del gobierno, sino porque no tenemos ningún respaldo para poder laborar...”</p> <p>Y otros sentían que las aplicaciones eran quienes los estaban dejando a la deriva, como el caso de Rocío, quien explicaba: “Por la aplicación, pues cuando pasa un incidente de seguridad o violencia lo reportas y solo te llaman y te dicen: ¿Está usted bien?, pero no hacen nada ni le dan seguimiento. Y cuando le pasa algo a un usuario le dan mucho seguimiento”.</p>

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas.

Esta información que se presenta es el sentir de los trabajadores y lo que viven en el día a día en su trabajo en las plataformas y, a diferencia de los autores y estudios que se han consultado da cuenta de cómo, en la precariedad que se da en el marco de la Cuarta Revolución industrial, se están dando elementos precarizadores que atentan contra la dignidad humana del trabajador más allá de las condiciones de trabajo, sus ingresos, las regulaciones, la sindicalización y las formas en que se dan los conflictos con otros sectores del transporte como los taxistas en el mundo.

#### **4.4 Aportaciones: nuevas precariedades y la naturaleza del trabajo en un entorno digital**

Todos estos hallazgos del trabajo de campo pueden ser considerados como punto de partida para el análisis cualitativo a profundidad de la precariedad laboral, tal y como señalan Siegmann y Schiphorst (2016). Por lo tanto, cabe decir que las RSL de los trabajadores con clientes, autoridades, proveedores, compañeros de trabajo y la familia, si bien parecen las mismas que se han venido dando durante años, en el marco de la Cuarta Revolución Industrial es necesario agregar el factor tecnológico, dado que los vínculos que se crean entre el trabajador y el empleador tecnológico alteran la naturaleza del trabajo tradicional.

Al mismo tiempo, se sostiene que las definiciones y enfoques de análisis de la precariedad planteados hasta ahora no son suficientes para abarcar los retos que se derivan del cambio tecnológico y que son llevados al trabajo digital. Por lo tanto, es necesario poner en la discusión que existen nuevas precariedades que se dan en el trabajo digital manifestándose con las siguientes características:

1. Se dan a partir del desarrollo tecnológico, las prácticas de consumo y la ley de la oferta y la demanda.
2. Dan como resultado que cada vez existan más trabajadores sin empleadores.
3. Las dimensiones cualitativas de las relaciones sociales como la vulnerabilidad, la exclusión y la integración pueden ser el punto de partida para analizar el papel del

usuario, la tecnología, el espacio, gobierno, las formas de inserción laboral, el perfil del trabajador y la corrupción como nuevos elementos precarizadores.

4. Son dinámicas y altamente adaptables a los espacios, territorios y los mercados laborales en los que se establecen.

5. Ante todo este cambio disruptivo tecnológico, el reto es para los Estados y los policy makers que deben ejercer nuevos mecanismos de gobernanza urbana como la Gobernanza Experimental que plantean De Paula y Zanata (2017).

Estos elementos y características deben ser desarrollados y definidos para fomentar nuevas líneas de investigación con un alcance y profundidad cualitativa más amplio en el estudio de las nuevas precariedades que surgen a partir de la *gig economy*. Pero primero debe de existir una base conceptual que soporte nuevas categorías de análisis para el estudio de estas nuevas precariedades. Por ello, a continuación, se hacen algunas propuestas conceptuales que abonen a esta tarea.

#### **4.4.1 Las Precariedades Disruptivas Digitales y las Precariedades Dinámicas en Transición**

Se plantea que estas nuevas precariedades desde este nuevo enfoque propuesto deben ser identificadas como Precariedades Disruptivas Digitales (PDD) y desde nuestra óptica se definen como: aquellas precariedades que surgen a partir de las dinámicas globales de reproducción del capital, aunado a los cambios tecnológicos, afectando a los trabajadores de manera disruptiva no solo en aspectos materiales y subjetivos de sus vidas, sino que también los vulnera a partir de sus datos, geolocalización y su integridad física. Afectando también, la capacidad de legislación de los Estados ante estos súbitos cambios tecnológicos que impactan en la vida de las y los trabajadores que recurren a estas formas de inserción laboral.

También cabe hacer énfasis en que estas nuevas precariedades están en transición y no se han terminado de manifestar de manera definitiva, dado que están en constante cambio y son muy dinámicas, disruptivas y adaptables a los mercados laborales y a

las legislaciones de los países en los que se establecen. Por lo que se plantea llamar a estas y en particular a las de las aplicaciones de transporte cómo: *Precariedades Dinámicas en Transición*. Son dinámicas porque al igual que las tarifas dinámicas y los términos y condiciones de las aplicaciones cambian de manera súbita teniendo implicaciones en las condiciones de trabajo de los conductores.

Además de que son parte del cambio disruptivo de la tecnología y sus avances, los cuales están en constante evolución. Y en transición porque estas nuevas precariedades y sus características siguen avanzando y no se establecen de manera definitiva en cada sector económico en el que se insertan ni en los países en donde lo hacen. También lo son porque son transitorias en las vidas de los trabajadores, dado que pueden estar inmersos en ellas de manera temporal mientras se insertan en un trabajo tradicional con prestaciones sociales y condiciones laborales estables. Además de que creemos que con el tiempo tendrán más cambios al grado de que aparezcan nuevos conceptos y categorías de análisis para el trabajo del futuro, donde la automatización sea la que domine el mercado laboral.

Las *Precariedades Dinámicas en Transición (PDT)*, son: aquellas alteraciones súbitas, que se pueden manifestar de manera temporal, en las condiciones de trabajo de los conductores de las aplicaciones de transporte, afectándolos en su situación material de vida y la fragmentación de sus relaciones sociales laborales mediante la incertidumbre laboral, corrupción institucional y organizacional, vulnerabilidad física y poniendo en riesgo su seguridad de datos y geolocalización.

A diferencia de otras tipologías de precariedades que puedan surgir en otras actividades económicas, las *Precariedades Dinámicas en Transición (PDT)*, contienen elementos que otras no cómo las RSL que hemos encontrado y definido de acuerdo a su rol para precarizar el trabajo o para amortiguar la precariedad y estas son las de RSL de Impacto y las de Amortiguamiento.

Lo primero que se debe plantear es que las nuevas precariedades no impactan a todos los trabajadores por igual, y además de contemplar los factores propuestos por

Polkowska (2017), también es necesario tener en cuenta las categorías de análisis para el análisis de la precariedad cómo las de la siguiente tabla:

Tabla 9. Nuevas categorías de análisis a considerar para el estudio de las *Precariedades Dinámicas en Transición (PDT)* en el caso de las plataformas digitales como Uber y DiDi

<b>Categoría</b>	<b>Indicadores</b>
El Espacio y el territorio	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El nivel de seguridad y estabilidad económica y social puede variar de una región y de una ciudad a otra.</li> <li>2. Los marcos de gobernanza que legislen a las aplicaciones pueden ser distintos en cada territorio.</li> <li>3. El mercado laboral y de competencia entre transportistas de cada región también tiende a ser heterogéneo y presenta sus propias dinámicas de organización y acción colectiva para ejercer presión sobre las aplicaciones de transporte.</li> <li>4. Las tarifas varían de un lugar a otro y de las dinámicas y los horarios de las jornadas de trabajo en horas “pico”.</li> <li>5. La vocación productiva del territorio puede ayudar al trabajador a tener más o menos ingresos.</li> </ol>
Perfil del trabajador	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Género</li> <li>2. Edad</li> <li>3. Estado Civil</li> <li>4. Sí tiene hijos</li> <li>5. Ser propietario del auto</li> <li>6. Trabajar en la aplicación de tiempo completo o tiempo parcial</li> <li>7. Tener un segundo empleo</li> <li>8. Trabajar en flotilla</li> <li>9. Motivación e interés para integrarse a un sindicato</li> </ol>
Formas de inserción laboral con la empresa para la que se da el servicio (Uber y DiDi)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuotas por millas y tiempo del viaje</li> <li>2. Promociones o Bonos</li> </ol>

	<p>3. Metas de viajes determinados o los llamados “retos”</p> <p>4. Conducir en horas punta</p> <p>5. Propinas</p> <p>6. Cancelaciones</p>
Marco de Gobernanza local y el rol de las autoridades	<p>1.- Políticas Públicas existentes para regular las plataformas digitales</p> <p>2.- El rol de las autoridades para atender a los actores involucrados y las acciones que llevan a cabo, en materia legislativa para solucionar el problema legalmente. Lo cual puede llevar a la exclusión de los trabajadores al no hacer nada.</p>
Relaciones con los usuarios, clientes, compañeros y competencia	<p>1. Acoso verbal</p> <p>2. Acoso visual</p> <p>3. Violencia física</p> <p>4. Violencia verbal</p> <p>5. Discriminación por género</p> <p>6. Al dar o no incentivos extra como propinas</p> <p>7. Relaciones afectivas</p>
El trabajador y su rol dentro de su trabajo	<p>1. Actitud dentro del trabajo</p> <p>2. Profesionalización de su trabajo</p> <p>3. Tiempo dedicado al trabajo, al día</p> <p>4. Como se administra en tiempo, dinero y relaciones con los usuarios</p> <p>5. Sus acciones positivas y negativas dentro del trabajo de plataformas</p>
La corrupción	<p>1. Organizacional: en las cuotas o los “moches” que piden los flotilleros a los conductores para desbloquear sus cuentas y en no reportarles sus ingresos debidamente.</p> <p>2. Institucional: Cuando se dan “mordidas” a las autoridades ante alguna situación de tránsito y vialidad. También cuando hay corrupción entre las plataformas con las autoridades y se da la falta de reconocimiento legal de una relación laboral.</p>

La plataforma digital	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cambia las tarifas de acuerdo a la oferta y demanda sin previo aviso</li> <li>2. Vulnera la integridad física y de datos de los trabajadores</li> <li>3. Desafilia al trabajador y lo priva de obtener ingresos de manera arbitraria</li> <li>4. Tiene el papel de las aplicaciones como un empleador sin rostro.</li> <li>5.-Indiferencia de las plataformas digitales ante problemas de los trabajadores en caso de accidentes o actos de violencia.</li> <li>6.- La naturaleza de la plataforma digital.</li> </ol>
-----------------------	--

Fuente: elaboración propia.

Todas estas vertientes en la tabla son las que se han identificado y que pueden servir como indicadores en investigaciones futuras para determinar que la precariedad se está dando en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas. No de manera general, pero si tomar algunos para dicho análisis y es que cada uno de estos indicadores tiene un rol muy puntual para determinar el impacto de la precariedad. Siendo un ejemplo de ello el territorio, dado que no impacta la precariedad de la misma manera a los trabajadores de España e Inglaterra que a los de México y Brasil, dado que cada país tiene su propio andamiaje institucional, formas de organización de los trabajadores, cultura y mercado laboral distintos.

Además de que el territorio también juega un papel de condicionante de la precariedad al hablar de seguridad o vulnerabilidad física para el trabajador. No son las mismas condiciones de seguridad y de violencia en Culiacán que en Los Mochis o Mazatlán.

Por ello, cabe decir que estas precariedades que se presentan junto con el cambio tecnológico, no impactan de la misma manera a todos los sujetos ni en todos los sectores de la economía ni en todos los países. Por lo que a estas las llamamos *Precariedades Individualizadas Por Perfil (PIPP)*, las cuales impactan al trabajador, no de manera homogénea, sino enfocándose de manera individual en el sujeto dadas las características de su perfil sociodemográfico, género, actividad económica, grado de

estudios y capacidad para relacionarse con los demás. Pero también del perfil del empleador y la plataforma en la que se inserte laboralmente el trabajador.

Se considera lo anterior, pues se debe tener cuidado al generalizar sobre la precariedad y los impactos que esta tiene en los trabajadores, debido a que colectivamente con base en sus condiciones de trabajo, se ha ido considerando de tal manera, pero al analizar detenidamente los impactos de esta en las condiciones subjetivas estos se dan de manera muy puntual en cada sujeto según su perfil. Es decir, la precariedad no impacta de la misma manera en un trabajador soltero y sin hijos que en una madre soltera. Ni tampoco en un trabajador que tiene auto propia y que se inserta en las plataformas para obtener un segundo ingreso, que en una joven graduada que renta el auto, no se relaciona con nadie y debe trabajar 14 horas para obtener ingresos suficientes para cubrir sus necesidades.

Un ejemplo de lo anterior es que la precariedad no impacta de la misma manera en José (quien es soltero, de 20 años, sin hijos, tiene auto propio, solo trabaja en Uber estudia, tiene 2 trabajos y vive con sus padres), al de Ibonee (que es madre soltera, 35 años renta el auto, trabaja en Uber y DiDi, solo tiene esa fuente de ingresos y tiene que hacerse cargo de todos los gastos y responsabilidades del hogar). Sin dudas la precariedad impactará distinto en cada caso.

En el caso del perfil del empleador, es necesario hacer énfasis en que cada plataforma tiene sus propios términos y condiciones, reglas de operación, tarifas, comisiones y demás particularidades que llevan a que cada una precarice, o no, al trabajador. También cabe decir que las plataformas ni la tecnología per se no precarizan al trabajador, sino como administran el trabajo y las condiciones laborales.

#### **4.4.2. Las RSL de Impacto y de Amortiguamiento**

Las RSL de Impacto se definen como: todas aquellas que se dan de manera negativa y se derivan de la actividad con las plataformas y que tienen efectos negativos en la

vida de los trabajadores, llevándolos a precarizar sus condiciones de trabajo en lo material y lo subjetivo. Estas pueden ser con los empleadores, los usuarios, proveedores, autoridades, la familia o compañeros. En las RSL de Impacto encontramos a las *Relaciones Virus* y las *Relaciones Sombra*.

Las *RSL Sombra* son definidas como: aquellas que se dan de manera pasiva con el empleador que no tiene una figura visible ante el trabajador, al cual ignora y no protege dejándolo a la deriva. Mientras que las relaciones virus las definimos como: todas aquellas que se dan de manera nociva y que afectan el óptimo desarrollo de la actividad laboral, de las y los trabajadores, de las aplicaciones de transporte, dando como resultado elementos precarizadores como la corrupción, problemas con los usuarios, pleitos con compañeros y su familia.

#### **4.4.2.1 Las RSL de Amortiguamiento: relaciones de Respaldo y relaciones de Engrane**

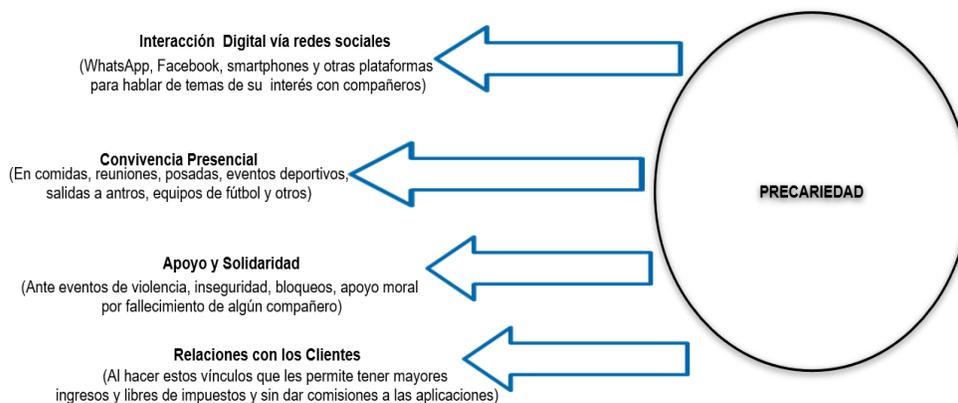
Mientras que las *RSL de Amortiguamiento* se definen como: aquellas que se dan de manera positiva y que permiten al trabajador compensar los efectos negativos de su trabajo a partir del apoyo entre compañeros, la sociedad, las relaciones con los usuarios para obtener ingresos por fuera de la plataforma y las que deriven en una mejora de sus condiciones de trabajo en lo material y lo subjetivo. Estas son las RSL de Respaldo y de Engrane.

Las de Respaldo son definidas como: aquellas que los trabajadores de las plataformas hacen con los usuarios y les permiten tener clientes por fuera de las aplicaciones y las utilizan como un medio para obtener más ingresos sin reportar comisión a la aplicación. Además, se utilizan en caso de que la aplicación deje de funcionar por fallas. Y las de Engrane como: todas aquellas relaciones de apoyo que se dan entre los compañeros de las plataformas ante eventos que les interesen o afecten y que se manifiestan como solidaridad y de convivencia. Pero también estas pueden darse con los usuarios y otros actores sociales que los apoyen.

### 4.4.3 Las RSL de Convergencia

Asimismo, se proponen para el análisis las *RSL de Convergencia*, las cuales son: aquellas en las que el trabajador utiliza los mecanismos jurídicos y de organización colectiva para cambiar o mejorar su situación laboral mediante un acercamiento con las instituciones del Estado y los policy makers para llegar acuerdos entre las partes involucradas en la precarización del trabajo. Lo anterior queda explicado en el siguiente esquema en cuanto a las RSL que coadyuban a contrarrestar los impactos de la precariedad en los trabajadores.

Esquema 4. Principales RSL que contribuyen a amortiguar los impactos de la precariedad de los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán



Fuente: elaboración propia.

Estas RSL son las que se han identificado, por medio de las narrativas de los trabajadores, como aquellas que les ayudan, y a que los efectos de la precariedad en cuanto a sus condiciones de trabajo y el impacto en sus subjetividades, sea menor o a que ello no les afecte tanto. Esto, dado que les permite tener mayores ingresos al relacionarse con sus clientes, tienen apoyo de sus clientes y la sociedad y la socialización entre compañeros los lleva a que ellos mismo no se identifiquen como precarios, en algunos casos como el de Jorge, José u Onésimo. Y sobre esto mismo, a continuación, se presenta un apartado que abona al debate con una propuesta sobre

cómo se observa que se están dando estas nuevas relaciones e identidades laborales de los trabajadores no solo de plataformas digitales, sino de todas las empresas que han estado surgiendo en el contexto digital global.

#### 4.5 La RSL predominante en el contexto de la nueva cultura laboral digital: las Relaciones de Avatar 5 D

En esta dinámica laboral entre tecnología/trabajador se ha identificado que existe una relación entre el empleador tecnológico y el trabajador a la que se le nombra: *Relaciones de Avatar 5 D*. Esto, dado que para este estudio estas relaciones son representaciones simbólicas en las que el empleador “simula” su rol ante el trabajador y este asume un avatar o una identidad momentánea mientras está vinculado a la empresa tecnológica.

En dichas RSL, el empleador se promociona cómo el que puede dar mejores ingresos y una vida mejor al trabajador y vende la etiqueta de un personaje (como en un videojuego). El empleador también vende la idea de “Socio”, “Emprendedor”, “Tu propio jefe”, “Autónomo”, “Trabajador Independiente” al trabajador y este la asume y desarrolla su trabajo con base en eso. Pero queda expuesto al Game Over o la desafiliación cuando no hay conexión de internet y el empleador desaparece. Son 5D dado que son: Digitales, Dimensionales, Disruptivas, Dicotómicas y Dependientes. Lo cual se explica en la siguiente tabla.

Tabla 10. Características de las Relaciones de Avatar 5 D y que afectan al trabajador en el contexto digital

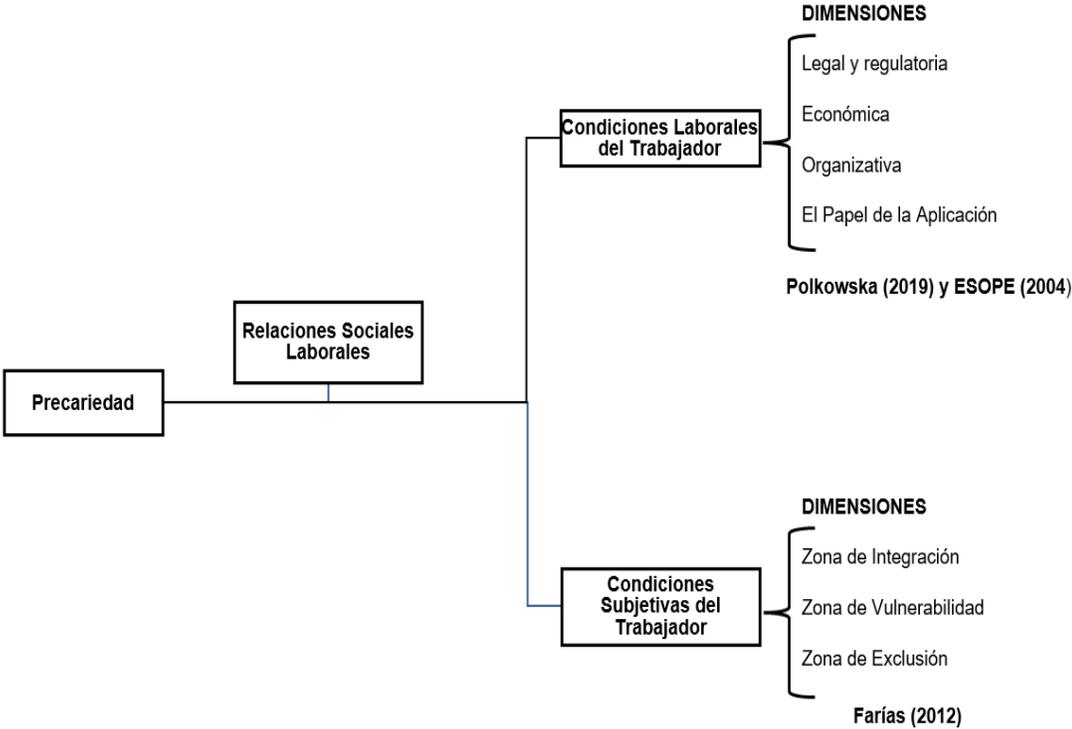
Particularidad	Descripción
Digital	Al darse a partir del cambio tecnológico y tener como base los algoritmos para la operatividad de las fuentes de trabajo.
Dimensional	Pueden ser analizadas y abordadas desde múltiples dimensiones como económicas, organizativas, de integración, exclusión, tecnológicas, vulnerabilidad entre otras.
Disruptiva	Pueden cambiar de manera súbita o abrupta dadas las formas de operación de las plataformas, al cambiar las condiciones de trabajo y porque en cualquier momento pueden llegar a los mercados de trabajo estas aplicaciones o dejar de funcionar.
Dicotómica	Al ocasionar consecuencias buenas y malas para ambas partes en las que puede haber beneficios económicos para el trabajador, daños materiales hacia su propiedad o malas evaluaciones para las plataformas.
Dependiente	Existe una marcada y alta dependencia del trabajador por la tecnología para realizar este trabajo y de la tecnología para que un “operario” ejecute la tarea que le pide el algoritmo.

Fuente: elaboración propia.

Mientras que para Uber los trabajadores legalmente son consumidores de software y en cuestiones de marketing los llama “socios”, para nosotros en estos estudios son trabajadores y cada uno de ellos tienen sus propios *Avatares Laborales Tecnológicos* o ALT.

Por otro lado, cabe destacar la principal aportación que se hace en este estudio que es la metodológica al abordar la precariedad analizada desde las RSL y con las narrativas de los trabajadores. Aportando también el concepto de *Relaciones Sociales Laborales* como base para el análisis de este trabajo e investigaciones futuras como se presenta en el siguiente esquema.

Esquema 5. Metodología para el análisis de la precariedad desde el enfoque de las RSL



Fuente: elaboración propia.

Así, esta metodología abona a la discusión del estudio de la precariedad de los trabajadores de plataformas y del trabajo digital. No obstante, se advierte de la necesidad de delimitar y definir puntualmente las categorías de análisis para el estudio de las RSL que influyen en la precariedad, dado que en ese estudio ello fue causa de

debates, análisis complejos y observaciones constantes de diversos investigadores, profesores, amigos y el comité de tesis.

En el contexto de la Cuarta Revolución Industrial, la ruptura histórica del sistema de protección laboral y social estatal, aunado a los elementos anteriores y sumando el factor tecnológico, llevan a la consolidación de lo que denominamos como: *Apoptotrabis* el cual es un proceso que está llevando a la muerte paulatina de la protección social y laboral de los trabajadores, con el impulso del desarrollo tecnológico, y las empresas que trabajan bajo el modelo de la uberización y no necesariamente de la Gig Economy.

Este concepto se divide en Apopto y Trabis. Apopto se retoma de la palabra *Apoptosis*, que es el proceso de la muerte celular programada o provocada por el mismo organismo con el fin de controlar su desarrollo y crecimiento. Y Trabis por trabajo en latín. Así, nace este concepto que busca comprender el proceso por el cual el capitalismo está en un estadio constante de desprendimiento de la cobertura social de los trabajadores, sin la cohesión social de estos, vendiendo la idea de “emprendedurismo” y el glamour que ello conlleva para el estatus que buscan algunas personas.

Como las células que mueren de manera programada por el sistema en la *Apoptosis* para eliminar las células que ya cumplieron su función y necesitan renovarse, el sistema capitalista está se aprovechando el impulso tecnológico para uberizar los mercados laborales desprendiéndose las empresas de sus obligaciones con los trabajadores para así renovar y fortalecer su proceso de reproducción del capital. Lo cual, precariza a la clase trabajadora con factores que cada día evolucionan con el cambio disruptivo tecnológico y qué, como en el caso de las RSL, deben ser analizados y puestos a debate ante la comunidad científica.

## Conclusiones

El objetivo general de esta investigación planteado desde el inicio buscaba analizar cómo son las relaciones laborales de las y los trabajadores de Uber y DiDi entre los diversos actores que intervienen en las dinámicas de las plataformas, a partir de las distintas formas de inserción laboral, con el fin de conocer hasta qué punto y de qué manera, estas influyen en su condición de precariedad. Para ello, la pregunta guía fue la siguiente: ¿Cómo se dan las relaciones sociales laborales de los trabajadores de las aplicaciones del transporte digital en la ciudad de Mazatlán, Sinaloa y que impacto tienen en sus condiciones de trabajo?

Una vez finalizado el trabajo de campo y el desarrollo de la investigación, es posible (a partir de la muestra de 11 trabajadores y que no refleja la totalidad de las opiniones e historias de vida de ellos en Mazatlán, Sinaloa), concluir que: la forma en la que son administradas algunas empresas tecnológicas, más que la tecnología en sí, y cómo estas se posicionan legalmente en diversos países, es lo que está ocasionando que los trabajadores que se vinculan laboralmente en ellas lleguen a la condición de precariedad. Ocasionando que la uberización del trabajo altere las RSL tradicionales dando pie a las *Relaciones Sociales Laborales de Avatar 5D*.

A diferencia de diversos autores que se han abordado como Mcgregor Brown, Glöss y Lampinen (2016), Polkowska (2019), Berger, Frey, Levin y Danda (2019) y otros que se han citado, en el contexto laboral de los conductores de plataformas en Mazatlán, se han encontrado RSL que contribuyen a la precariedad de los trabajadores. Los estudios que ellos han realizado no identifican RSL puntuales ni dan valor a estas en su contribución a la precariedad. Solo se han centrado en prácticas laborales, formas de organización, enfoques jurídicos y sindicalistas, en las experiencias y las condiciones laborales de los conductores de Uber y otras plataformas.

Si bien Mcgregor Brown, Glöss y Lampinen (2016), encontraron que algunos de los trabajadores de plataformas si identificaron a la sociabilidad y la interacción como

factores que los pueden llevar a una condición de precariedad o vulnerabilidad, no analizaron las relaciones puntuales que determinaban tal condición ni siguieron esa línea de análisis a profundidad como en este estudio. Eso fue un hallazgo inesperado. Cabe decir también, que al inicio de este trabajo se estaba de acuerdo con Frayne (2017), cuando el autor advierte de la tendencia del trabajo a colonizar la vida cotidiana al grado de despojar a los trabajadores de su tiempo libre debido al desbordamiento de las jornadas laborales fuera de sus límites. Pero, durante esta investigación se pudo comprobar que esto no se cumple en el trabajo digital y específicamente en el trabajo de plataformas como Uber y DiDi. Esto, dado que estos son trabajos altamente flexibles que permiten al trabajador controlar sus tiempos de trabajo, ocio y sus ganancias. Por lo que se debe de tener cuidado al hacer esos planteamientos.

Asimismo, se plantea reforzar los planteamientos de Harvey (2007), cuando este habla del proceso de “*destrucción creativa*” del neoliberalismo y su objetivo de reducir sus derechos a los trabajadores o despojándolos de los mismos cuando los habían ganado tras años de luchas. Estos procesos que este autor llama: *acumulación por desposesión* y *destrucción creativa*” en este estudio se identifica un proceso que ayuda de manera particular al neoliberalismo en esta tarea y se conoce como: *Apoptotrabis* que es donde se da el nacimiento de nuevas empresas tecnológicas y desaparecen o llevan a una evolución de las tradicionales. Modificando con ello, las características de los trabajadores para estos nuevos trabajos, sus perfiles y grado de especialización, pero también de las RSL que llegan a precarizar su trabajo. La *Apoptotrabis* actúa como herramienta quirúrgica para eliminar los obstáculos del capitalismo, y con ideas como el emprendedurismo, busca evitar un mayor descontento social y las luchas de masas.

El emprendedurismo, el cual se potencia con la uberización del trabajo, desde nuestra óptica, es producto de la ideología neoliberal que, en esta etapa de la digitalización, lleva al trabajador a la individualidad para que este no participe en luchas por sus derechos sociales y laborales. El emprendedurismo más que “glamour” y “estatus” es ante todo sometimiento maquillado de las conciencias y las libertades de los sujetos para que estos asuman los costos sociales y económicos del capitalismo. Derivando

de ello, que cada vez más personas aspiren tener un negocio propio ante las dificultades que enfrentan profesionistas con altos niveles de estudios para conseguir un empleo. También, a que a algunas personas no les interese continuar sus estudios y opten por ser emprendedores, y que existan déficits en profesiones como médicos especialistas, investigadores sociales, expertos en ciber seguridad y especialistas en tecnologías de la información y la comunicación entre otras. En lugar de ello hay cada vez más personas que aspiran a ser Youtuber, Uberiar o ser creadores de contenido digital.

Dentro de este proceso están las RSL que ya se han señalado, pero también es insoslayable reconocer que la RSL que más afecta a los trabajadores es la relación del poder entre el conductor y las plataformas. Al ser las empresas tecnológicas conglomerados mundiales que se instalan en diversos países del mundo, dejan claro que tienen recursos humanos y económicos para imponer sus condiciones al grado de modificar el escenario laboral, el marco legal, los modelos de negocios, las formas de organización y la competencia.

Todo ese poder dar origen a la RSL que más impacta a los trabajadores en Mazatlán en su precariedad y que es la corrupción. Pero también se da una relación de poder entre la empresa tecnológica y el gobierno, con la competencia, la sociedad y con quien sea obstáculo para ellas. Estas relaciones de poder que Martínez Iturrate (2019), menciona y que llevan a subordinación del trabajador en la empresa neoliberal llevándolo a la precariedad, en el contexto de las RSL 5D, ya no solo dejan al trabajador expuesto a esa subordinación contractual, sino que lo dejan subordinado no al contrato legal, pero sí a la dependencia, al poder del algoritmo, la demanda del mercado y la red de internet que controlan su trabajo, su tiempo y su vida. Lo cual, deja en claro que sin tener contratos con sus trabajadores algunas empresas tienen el poder necesario para controlar la vida laboral de estos.

Por lo tanto, no se puede entender la precariedad, en el marco del contexto digital, sin el análisis de las RSL y partiendo de la relación de poder que tienen las empresas tecnológicas para transformar los sistemas productivos, donde la *Apoptotrabis*

desencadena una serie de eventos que van a impactar directamente en la vida de los trabajadores. En este trabajo se rechaza categóricamente la idea de Foti (2017), cuando sostiene que el precariado es la nueva clase de trabajadores, pero también las de Antunes, Neffa y Sotelo cuando señalan que el precariado solo es una nueva modalidad de trabajo asalariado. Esto, dado que actualmente el trabajo precario no solo abarca a los asalariados, sino que este abarca también todos los tipos de empleos y formas de inserción laboral.

El precariado en este contexto tecnológico, y desde esta perspectiva, no son solo las personas o las masas de trabajadores en condiciones de desprotección en seguridad social y laboral. El precariado es un proceso y son todos los elementos que abonan a que el entorno laboral de las personas se fragmente y se reproduzca el capital con mayor facilidad. Precariado, asalariados, autónomos, independientes, emprendedor, white collar workers y demás categorías, si bien facilitan el análisis y los estudios al delimitarlos, fortalecen la ideología neoliberal de la segmentación, la dualidad y la división del trabajo en la cual también entran cuestiones de género para mantener la hegemonía capitalista. Esto solo es parte de la avatarización capitalista de las identidades sociales en este proceso de *destrucción creativa* de la que habla Harvey.

Se concluye también, desde este estudio que, en el marco de las nuevas precariedades, producto de la Cuarta Revolución Industrial, que se debe tener cuidado y no generalizar con el impacto de la precariedad en todos los trabajadores por igual. En lugar de ello es que se propone el concepto de las Precariedades Individualizadas Por Perfil (PIPP).

Muchas de las RSL, que se dan en el espacio físico en trabajos tradicionales, no se dan de la misma manera en nuestros tiempos desde la digitalización de la economía y la aparición del trabajo virtual. Ahora, estas se dan en un entorno digital en muchas de las ocasiones donde el trabajo es a distancia dependiendo de un dispositivo tecnológico sin tener ninguna relación presencial con el cliente, compañeros de trabajo o el empleador. En el contexto actual de la ciudad y bajo las singularidades que se presentan en el mercado laboral local, donde predominan actividades económicas como el turismo, el comercio, la pesca, los servicios, el sector inmobiliario y marcado por tener un mercado

laboral del transporte por tener 2 prestadores de servicios de transporte distintos como camiones, taxistas, auríferos, pulmoneros y ahora hasta 4 plataformas, es posible hacer las siguientes conclusiones a partir de sus condiciones laborales:

Los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán no son precarios en lo que respecta a sus ingresos y su flexibilidad de horarios de trabajo, por las oportunidades y facilidades que este tipo de formas de inserción laboral les brindan para acceder fácilmente a mejores ingresos que en trabajos tradicionales rígidos y cuya flexibilidad horaria es un obstáculo como para personas de la tercera edad, mujeres madres solteras y personas sobrecalificadas con grados de estudios altos que no han tenido oportunidades en el mercado laboral local.

Si bien los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán no son precarios por sus ingresos económicos, si son precarios por la incertidumbre de no saber cuánto pueden ganar de un día a otro, las tarifas cambiantes, y porque su continuidad laboral siempre está en riesgo constante dado que, como señalaban los entrevistados, de un momento a otro su fuente de ingresos con las plataformas puede terminarse de un momento a otro ya sea por factores asociados con la tecnología u otros como la pandemia del COVID-19. Los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán si son precarios por la ausencia de protección laboral mediante un contrato, por la falta del reconocimiento de sus derechos laborales y por qué no se han podido organizar para la conformación de un sindicato, cooperativa o colectivo de acción que luche por sus derechos.

A diferencia del trabajo de Polkowska, los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán sí son precarios ante el papel de la aplicación, dado que los entrevistados, a pesar de que resaltaban las bondades de la tecnología, también eran conscientes de los riesgos y las injusticias que las aplicaciones cometen durante sus jornadas de trabajo diarias llegando a perjudicar sus ingresos y a poner en riesgo su vida.

Ahora, en cuanto a las RSL como elemento que abona a la precariedad, es posible concluir lo siguiente:

La corrupción, como RSL producto del poder, es el factor principal que abona a que los trabajadores Uber y DiDi en Mazatlán si sean precarios, dado que les perjudica en sus ingresos, principalmente en las flotillas y con los flotilleros que las administran.

La falta de unidad entre las y los trabajadores de Uber y DiDi en el contexto actual de Mazatlán, es un factor que abona a que si sean precarios. Por lo que las RSL entre los trabajadores de las aplicaciones juegan un papel importante como elemento que puede ayudar a que la precariedad se elimine de esas formas de inserción laboral o se reduzca.

La sociabilidad entre conductores y clientes es una RSL para que las y los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán puedan obtener más ingresos diariamente. Mientras que en la tecnológica se encuentran RSL sombrías entre el empleador y las y los trabajadores que hacen que sean precarios por las razones ya señaladas anteriormente.

La precariedad no se presenta de la misma manera en los hombres y mujeres que trabajan en Uber y DiDi en Mazatlán. Las RSL que más impactan en la precariedad de las mujeres son aquellas que se dan con los clientes que las violentan, con el algoritmo que las vulnera al dar sus datos de geolocalización, con la falta de claridad en sus pagos, además de que son víctimas de acoso físico y verbal por parte de compañeros, clientes y de otros trabajadores del transporte como taxistas, aurígueros o pulmoneros por dedicarse al trabajo de plataformas digitales.

Asimismo, cabe hacer énfasis en qué, las y los trabajadores de Uber y DiDi en Mazatlán, si bien se perciben ellos mismos como “independientes, emprendedores y autónomos” en su mayoría. Desde la óptica de este estudio, solo son personas que aceptan un avatar inconscientemente y asumen ese rol, dado que para ellos es una mejor alternativa que ser un trabajador asalariado. Al mismo tiempo que afirmamos lo siguiente:

1. No son independientes. Por el contrario, son altamente dependientes a la tecnología y a su automóvil para poder desempeñar su trabajo y poder llegar a los clientes.
2. No son emprendedores ni socios.

3. No son autónomos, dado que su vida laboral también está condicionada por un algoritmo y al sometimiento de las condiciones del mercado y la tecnología.

En el contexto actual del mercado laboral de Mazatlán, y bajo sus propias características y singularidades, resulta insoslayable analizar las diversas narrativas de los trabajadores que están vinculados a empresas digitales, desde diversos sectores económicos, enfoques teóricos, conceptuales y metodológicos, y dar a conocer cómo cada uno de ellos viven sus propias realidades al estar vinculado su trabajo con un algoritmo, robot o proceso de automatización, impactando en sus formas de realizar su trabajo o bien para influir en sus condiciones de trabajo.

### **Consideraciones y reflexiones finales**

La ola de la digitalización parece imparable y el surgimiento de nuevas formas de trabajo y de hacer negocios seguirá dejando un gran número de áreas de oportunidad, retos, desafíos y amenazas para los trabajadores, las empresas y los gobiernos. Pero también de interrogantes para los académicos que deseen adentrarse a estudiar las implicaciones del trabajo digital desde múltiples enfoques y disciplinas.

Desde el contacto con los empleadores, las entrevistas de trabajo, los cursos de inducción, las reuniones, capacitación, la convivencia en los comedores de empleados, los intercambios en las áreas de trabajo (entre otras actividades que en empleos tradicionales requieren contacto físico), son elementos de la “espontaneidad” de la sociabilidad que se dan como producto de las RSL y que en los trabajos digitales se fragmentan o tienden a perderse por completo. Dando pie a una *Virtualización de las Relaciones Sociales Laborales* y que estas se tengan que dar de manera remota, virtual y sin contacto físico de por medio.

Si bien estas nuevas formas de empleo han permitido trabajar desde cualquier sitio y reducir gastos de transportación para algunos trabajadores, también los ha limitado a llevar a cabo sus actividades en ambientes de socialización, donde las RSL

tradicionales son un elemento para la integración, el compromiso, la convivencia y distintos intercambios con otros compañeros de trabajo, clientes y jefes. Todo ello lleva a una reconfiguración de la cultura empresarial que da como resultado nuevos puestos de trabajo con nuevas competencias y capacidades digitales. Pero también, ello conlleva a un nuevo papel del trabajo tradicional frente al empleo digital altamente automatizado, flexible, atomizado y precarizado.

Los impactos en la regulación laboral son otro de los temas que no se deben de perder de vista cuando se trata del trabajo digital. Para los gobiernos y los policy makers el desarrollo tecnológico vertiginoso representa un gran desafío en materia de legislación y regulación. Crear leyes que se encarguen de vigilar el cumplimiento de obligaciones fiscales y responsabilidades sociales en materia laboral con los trabajadores es algo que debe estar siempre en la agenda de los legisladores para que las condiciones de estos no sean cada vez más precarias.

Todo lo anterior lleva a las siguientes preguntas: ¿Hasta cuándo la gig economy y su ola de empresas tecnológicas seguirán sobrepasando la capacidad de los gobiernos y los policy makers para regularlas y procurar que sus trabajadores no estén en una relación laboral que precarice sus condiciones laborales y de vida? ¿Seguirá siendo la corrupción la RSL que más precarice a los trabajadores en el futuro o serán otras RSL las que aporten más a la precariedad de los trabajadores? ¿Qué se puede hacer para contrarrestar este factor negativo que por medio de las RSL entre directivos de plataformas, cabilderos, políticos y autoridades judiciales precarizan las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores?

Si la individualización del trabajador en su vida laboral, al no unirse con sus compañeros para luchar por sus derechos y organizarse para mejorar su situación ante las aplicaciones, es parte crucial de su situación de precariedad ¿Qué nuevas formas o alternativas de organización para luchar por sus derechos podrán estar presentes, en los trabajadores de Mazatlán, Sinaloa, en el futuro, como una alternativa para mejorar su situación laboral, más allá de los colectivos de acción social, cooperativas y sindicatos que se han presentado en diversos lugares del mundo?

Las medidas que se proponen son la creación de redes de trabajadores de plataformas que tengan representatividad en el congreso del estado de Sinaloa y se busque constantemente una salida a esta situación de inestabilidad y precariedad más allá de las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en favor de las aplicaciones. Una de ellas puede ser la creación de su propia plataforma donde se garanticen sus condiciones laborales y prestaciones sociales, como lo hicieron los trabajadores de plataformas en España con MENSAKAS. O bien que los trabajadores formalicen la creación de cooperativas. Es insoslayable también que los trabajadores mazatlecos de las aplicaciones se empoderen y hagan relaciones sociales fuertes con políticos, organismos defensores de los derechos laborales y demás actores involucrados en el mercado laboral (incorruptibles), para que sean un contrapeso ante el poder de las empresas digitales como Uber y DiDi.

Asimismo, cabe reconocer qué no todas las empresas tecnológicas perjudican a los trabajadores y, que, si bien empresas digitales como Uber y DiDi son una alternativa inclusiva por sus facilidades para insertarse laboralmente, altamente flexibles y con la posibilidad de obtener altos ingresos económicos, los riesgos y las amenazas de estas hacia los trabajadores deben analizarse profundamente en estudios siguientes. Y, de continuar el auge del emprendedurismo y el poder desbordado de empresas digitales como Uber y DiDi sumado a las Relaciones de Avatar 5D, los mercados laborales algoritmizados tendrán que analizarse con escenarios y variables virtuales que no han sido abordados hasta hoy.

Además de que el concepto de la *Apoptotrabis* debe ponerse a debate para enriquecerse y analizar otros cambios en materia laboral. Un ejemplo de ello, es el precariado que debe entenderse no como una masa de sujetos afectados en sus condiciones de trabajo y sí como un proceso capitalista, pero ahora con las variables tecnológicas y teniendo en cuenta la *Apoptotrabis*.

La gran pregunta final no es: ¿Qué pasará en el futuro con el trabajo digital y cómo impactará a los trabajadores en sus condiciones laborales hasta precarizarlos? Si no

las siguientes: ¿Cómo controlar y reducir el poder de las empresas transnacionales digitales para que no corrompan, manipulen gobiernos y afecten a los trabajadores? Y, más allá de la precariedad que atenta contra la dignidad humana y la seguridad de los trabajadores en el contexto de la Cuarta Revolución Industrial ¿Qué precio y consecuencias tendrán que pagar por insertarse laboralmente con empresas digitales cuyas relaciones de poder pasen por encima de los Estados y sus instituciones?

Mientras las relaciones de poder de las empresas, digitales y tradicionales, tengan la capacidad de penetrar las estructuras de las instituciones de los Estados para corromperlas y perjudicar a los trabajadores, y estos sean cada vez más individualistas a su vez que no tengan capacidad de organización para luchar por sus derechos, la precariedad será una constante en la vida de los trabajadores de los distintos mercados laborales globales como es el caso de Mazatlán, Sinaloa, México.

## Referencias bibliográficas

- Adriaanse, M. L. (2016). Profits and precarity: Uber and the crisis of work. *Leiden University-Leiden, Países Baixos*.
- Alarcón, R. A. R. (2009). *Mazatlán en el siglo XIX*. Universidad Autónoma de Sinaloa, Facultad de Historia.
- Allaire, N., Colin, N., Palier, B., y Tran, L. (2019). Covering risks for platform workers in the digital age. *SciencesPo [Electronic]*.  
<https://www.sciencespo.fr/public/chaire-numerique/wp-content/uploads/2019/05/covering-risks-plateform-workers-digital-age.pdf>
- Alonso, L. E. (1999). *Trabajo y ciudadanía: estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Trotta.
- Antunes, R. (2006). *III Conferencia Internacional La Obra de Carlos Marx y los desafíos del Siglo XXI*.
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo*. Argentina: Ediciones Herramientas y Taller de Estudios Laborales.
- Áñez, C. (2005). El capital intelectual: nuevo enfoque de la flexibilización laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 10, 310-324.  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-99842005000200008&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-99842005000200008&script=sci_arttext&tlng=en)
- Arteaga García, A. (2012). El trabajo, clave en la construcción ciudadana. *Polis*, 8(1), 13-44. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-23332012000100002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-23332012000100002)
- Banki, S. (2013). Precarity of place: A complement to the growing precariat literature. *Global Discourse*, 3(3-4), 450-463. <https://doi.org/10.1080/23269995.2014.881139>
- Barbrook, R., y Cameron, A. (1996). The Californian ideology. *Science as Culture*, 6(1), 44-72. <https://doi.org/10.1080/09505439609526455>
- Baron, D. P. (2018). Disruptive entrepreneurship and dual purpose strategies: The case of Uber. *Strategy Science*, 3(2), 439-462.  
<https://doi.org/10.1287/stsc.2018.0059>

- Battistini, O. (2009). La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas*, VIII (2), 120-142. <https://psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/65/74>
- Batthyány, K. (2001). *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur* (No. 331.12 AGUt).
- Behrendt, C., Nguyen, Q. A., y Rani, U. (2019). Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers. *International Social Security Review*, 72(3), 17-41. <https://doi.org/10.1111/issr.12212>
- Bensusán Areous, G., Eichhorst, W., y Rodríguez, J. M. (2017). Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones. Cepal. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42539/1/S1700870\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42539/1/S1700870_es.pdf)
- Beraud Lozano, J. (1995). *Los movimientos sociales en la conformación territorial*. Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., y Danda, S. R. (2019). Uber happy? Work and well-being in the 'gig economy'. *Economic Policy*, 34(99), 429-477. <https://doi.org/10.1093/epolic/eiz007>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., y Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work. Towards Decent Work in the Online World. *Rapport de l'OIT*. [http://wtf.tw/text/digital\\_labour\\_platforms\\_and\\_the\\_future\\_of\\_work.pdf](http://wtf.tw/text/digital_labour_platforms_and_the_future_of_work.pdf)
- Berg, J. (2015). Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 543. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/cllpj37&div=36&id=&page=>
- Bologna, S. (2006). Nuevas formas de trabajo y clases medias en la sociedad postfordista. *DUODA: estudis de la diferència sexual*, (30), 59-74.
- Borowiak, C. (2019). Poverty in Transit: Uber, Taxi Coops, and the Struggle over Philadelphia's Transportation Economy. *Antipode*, 51(4), 1079-1100. <https://doi.org/10.1111/anti.12543>

- Boyte, H. C. y Farr, J. (1997). The work of citizenship and the problem of service-learning.  
[https://digitalcommons.unomaha.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=slc\\_eciviceng](https://digitalcommons.unomaha.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=slc_eciviceng)
- Bosch, M., Pagés, C., y Ripani, L. (2018). The future of work in Latin America and the Caribbean: A great opportunity for the region. *Banco Interamericano de Desarrollo*, Washington, DC. <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A93124>
- Branch, E. H., y Hanley, C. (2011). Regional convergence in low-wage work and earnings, 1970–2000. *Sociological Perspectives*, 54(4), 569-592.  
<https://doi.org/10.1525/sop.2011.54.4.569>
- Busso, M. (2011). Las crisis y el trabajo atípico: Un estudio en ferias artesanales argentinas.  
<https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/5193/Busso%2c%20Mariana.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Caamaño Rojo, E. (2005). Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico. *Revista de derecho* (Valdivia), 18(1), 25-53. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502005000100002>
- Castañeda, S. (12 de agosto de 2019). Uber, DiDi y Cabify: el dilema entre la formalidad y la sobrerregulación. Sitio web de Alto Nivel:  
<https://www.altonivel.com.mx/empresas/uber-didi-y-cabify-el-dilema-entre-la-formalidad-y-la-sobrerregulacion/>
- Castel, R. (2014). Los riesgos de exclusión social en un contexto de incertidumbre. *Revista internacional de sociología*, 72(Extra\_1), 15-24.  
<https://doi.org/10.3989/ris.2013.03.18>
- Castel, R. (1995). De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso. *Archipiélago*, 21, 27-36.  
[http://www.dwvalencia.com/claver/Documentos/exclusion\(robert\\_castel\).pdf](http://www.dwvalencia.com/claver/Documentos/exclusion(robert_castel).pdf)
- Castillo, J. J. (1988). Las nuevas formas de organización del trabajo. *Colección Informes, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/287737290.pdf>
- Córdova, E. (1986). Del empleo total al trabajo atípico: ¿hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales? *Revista internacional del trabajo*, 105(4), 431-449.

- Cornejo, M., Mendoza, F. y Rojas, R. C. (2008). La investigación con relatos de vida: pistas y opciones del diseño metodológico. *Psykhé (Santiago)*, 17(1), 29-39.
- Clua-Losada, M. y Ribera-Almandoz, O. (2017). Authoritarian neoliberalism and the disciplining of labour. *States of discipline: Authoritarian neoliberalism and the contested reproduction of capitalist order*, 29-45.  
[https://www.researchgate.net/profile/Monica-Clua-Losada/publication/309592362\\_Authoritarian\\_neoliberalism\\_and\\_the\\_disciplining\\_of\\_labour/links/58cad72a458515b6361b683c/Authoritarian-neoliberalism-and-the-disciplining-of-labour.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Monica-Clua-Losada/publication/309592362_Authoritarian_neoliberalism_and_the_disciplining_of_labour/links/58cad72a458515b6361b683c/Authoritarian-neoliberalism-and-the-disciplining-of-labour.pdf)
- Cramer, J., y Krueger, A. B. (2016). Disruptive change in the taxi business: The case of Uber. *American Economic Review*, 106(5), 177-82.
- Cockayne, D. G. (2016). Sharing and neoliberal discourse: The economic function of sharing in the digital on-demand economy. *Geoforum*, 77, 73-82.
- Daza, CS (2021). "Con Uber yo puedo sobrevivir, pero progresar no": el trabajo en plataformas digitales de transporte en Quito (Ecuador) dentro de un mercado laboral pauperizado. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo* , 5 (10). <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/815>
- De la Garza Toledo E., y Hernández, M. (2011). Configuraciones Productivas y Circulatorias en los Servicios y Trabajo no Clásico.
- De la Garza Toledo, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. *Trabajo, calificación e identidad*.
- De la Garza Toledo, E., y Cortés, E. B. (2006). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (Vol. 24). Anthropos Editorial.
- De la Garza Toledo, E. (2001). *La formación socioeconómica neoliberal: debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*. Plaza y Valdés.
- De la Garza Toledo, E. (2000). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. *The role of the labour concept in the social theory of the XX century.* In: de la Garza Toledo, E.(coord.). *El Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo (Latin American Treatise of the Sociology of Labour)*. Mexico: COLMEX.  
<http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/papelconcepto.pdf>

- De la Garza Toledo, E. (1994). El corporativismo: teoría y transformación. *Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (34), 11-28.
- De Groen, W., Maselli, I., y Fabo, B. (2016). The Digital Market for Local Services: A one-night stand for workers? An example from the on-demand economy. An Example from the On-Demand Economy (April 4, 2016). CEPS Special Report, (133). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2766220](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2766220)
- De Paula, P. C., y Zanatta, R. A. (2018). The Uber Problem in São Paulo: challenges to experimental urban governance. In 5th International & Comparative Urban Law Conference, organized by Fordham Urban Law Center, to be held in São Paulo between June (pp. 21-22).
- De Stefano, V. (2016). Introduction: crowdsourcing, the gig-economy and the law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2767383](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383)
- Díaz, M.(2021). “Precariedad y lucha por derechos en la era digital: el trabajo de reparto en plataformas digitales en Ciudad de México y Buenos Aires”. Tesis de Doctorado. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Ciudad de México.
- Dombois, R. (1998). Erosiones de las relaciones laborales y nuevas formas de trabajo remunerado. *Nueva sociedad*, 158, 185-205.
- Durkheim, E. (2007). *La división del trabajo social*. México: Colofón.
- Dubal, V. B. (2017). The Drive to Precarity: A Political History of Work, Regulation, & Labor Advocacy in San Francisco's Taxi & Uber Economics. *Berkeley J. Emp. & Lab. L.*, 38, 73. [https://repository.uchastings.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2588&context=faculty\\_scholarship](https://repository.uchastings.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2588&context=faculty_scholarship)
- Dussel, E. (1985). La exterioridad en el pensamiento de Marx. Aguirre, JM (Comp.). *Pensamiento Crítico, ética y absoluto*. México: *Edit. Eset*. [https://enriquedussel.com/txt/Textos\\_Articulos/209.1990\\_espa.pdf](https://enriquedussel.com/txt/Textos_Articulos/209.1990_espa.pdf)
- Drahokoupil, J., y Fabo, B. (2016). The platform economy and the disruption of the employment relationship. *ETUI Research Paper-Policy Brief*, 5. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2809517>

- Eisenmeier, S. (2019). Ride Sharing Platforms in Developing Countries. Effects and Implications for Mexico City. [https://pathwayscommission.bsg.ox.ac.uk/sites/default/files/2018-10/eisenmeier\\_ride-sharing.pdf](https://pathwayscommission.bsg.ox.ac.uk/sites/default/files/2018-10/eisenmeier_ride-sharing.pdf)
- Farías, A. H. (2012). Procesos de marginalización, inserciones sociales endebles y asimetrías de los soportes relacionales. Un análisis de los Partidos del Conurbano Bonaerense (2003, 2007, 2011). In *II Congreso Nacional de Relaciones Laborales ACILTRHA/ Congreso Internacional de Integración Laboral Regional de América Latina UITEC*. Instituto Superior Octubre. <https://www.aacademica.org/ariel.hernan.farias/4.pdf>
- Figueroa, O. (2005). Transporte urbano y globalización: Políticas y efectos en América Latina. *EURE (Santiago)*, 31(94), 41-53. <http://dx.doi.org/10.4067/S0250-71612005009400003>
- Flores, G. S. y Sánchez, M. V. (2018). Turismo Oscuro en Mazatlán, Sinaloa en las Huellas del Chapo Guzmán. *Anais Brasileiros de Estudos Turísticos-ABET*, 81-90. <https://doi.org/10.34019/2238-2925.2018.v8.3216>
- Flores, J. G., Gómez, G. R., y Jiménez, E. G. (1999). Metodología de la investigación cualitativa. *Málaga: aljibe*. [http://catedranaranja.com.ar/taller5/notas\\_T5/metodologia\\_investig\\_cap.3.pdf](http://catedranaranja.com.ar/taller5/notas_T5/metodologia_investig_cap.3.pdf)
- Foti, A. (2017). General theory of the precariat: Great recession, revolution, reaction. *Theory on Demand*, (25). [https://pure.hva.nl/ws/files/4056616/ToD25\\_Precariat\\_AlexFoti.pdf](https://pure.hva.nl/ws/files/4056616/ToD25_Precariat_AlexFoti.pdf)
- Frayne, D. (2017). *El rechazo del trabajo: teoría y práctica de la resistencia al trabajo* (Vol. 61). Ediciones Akal.
- Friedman, G. (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171-188. <https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>
- Galeno, F. G. (2018). La “uberización” de las relaciones laborales como denegación de derecho. *Trabajo*, 1357.

[https://www.ladefensa.com.ar/La%20Defensa%2030/pluginAppObj/pluginAppObj\\_167\\_17/GUTIERREZ-GALENO\\_PONENCIA-FINAL\\_XIX-conferencia\\_FACA\\_Com\\_I.pdf](https://www.ladefensa.com.ar/La%20Defensa%2030/pluginAppObj/pluginAppObj_167_17/GUTIERREZ-GALENO_PONENCIA-FINAL_XIX-conferencia_FACA_Com_I.pdf)

- Gayoso, J. L. (2009). Los tianguistas de la Ciudad de México: de informales a trabajadores atípicos.
- García Moctezuma, F. (2010). La planeación del desarrollo regional en México (1900-2006). *Investigaciones geográficas*, (71), 102-121.
- Gee, J. (2018). *The new work order*. Routledge.
- Goodall, W., Fishman, T., Dixon, S., y Perricos, C. (2015). Transport in the digital age, disruptive trends for smart mobility. *Deloitte LLP*.
- Goerlich, J. M., y García, M. A. (2018). Indicios de autonomía y laboralidad en los servicios de los trabajadores de plataforma. Francisco Pérez de los Cobos (director), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer, España.
- González Pérez, M. G. (2017). Uber y movilidad urbana en la geografía metropolitana de Guadalajara: Auge y declive. *Geograficando*, 13 (1), e020. <https://doi.org/10.24215/2346898Xe020>
- Goodman, P. (2012). Hero and inmate: Work, prisons, and punishment in California's fire camps. *WorkingUSA*, 15(3), 353-376. [https://brill.com/view/journals/wusa/15/3/article-p353\\_3.xml](https://brill.com/view/journals/wusa/15/3/article-p353_3.xml)
- Gordon, J. y Lenhardt, R. A. (2007). Rethinking work and citizenship. *UCLA L. Rev.*, 55, 1161 <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/uclalr55&div=35&id=&page=>
- Gorz, A. (1991). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.
- Grossetti, M. (2009). ¿Qué es una relación social?: Un conjunto de mediaciones diádicas. *Redes: revista hispana para el análisis de redes sociales*, 16, 000-0. <https://ddd.uab.cat/pub/redes/15790185v16/15790185v16a2.pdf>
- Guadarrama R., Hualde, A. y López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista mexicana de sociología*, 74(2), 213-243.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032012000200002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032012000200002)

- Gurvich, I., Lariviere, M., y Moreno, A. (2019). Operations in the on-demand economy: Staffing services with self-scheduling capacity. In *Sharing economy* (pp. 249-278). Springer, Cham. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-01863-4\\_12](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-01863-4_12)
- Graham, M., Hjorth, I., y Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European review of labour and research*, 23(2), 135-162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Graizbord, B., González Granillo, J. L., y González Alva, R. (2010). Oferta y demanda potencial de teletrabajo en el Área Metropolitana de la Ciudad de México. X Reunión Nacional de la Investigación Demográfica en México.
- Haidar, J., y Keune, M. (2021). Introduction: Work and labour relations in global platform capitalism. In *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (pp. 1-27). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781802205138.00007>
- Hamari, J., Sjöklint, M., y Ukkonen, A. (2016). The sharing economy: Why people participate in collaborative consumption. *Journal of the association for information science and technology*, 67(9), 2047-2059. <https://doi.org/10.1002/asi.23552>
- Hammer, D., y Wildavsky, A. (1990). La entrevista semi-estructurada de final abierto. Aproximación a una guía operativa. *Historia y fuente oral*, 23-61 [https://www.jstor.org/stable/pdf/27753290.pdf?casa\\_token=QKfyx3cUN0MAAA:AA:83psb2-gLrw40Wtpd2JS0si294\\_eSGyurqKJB2TBqN\\_UY2WC\\_rDGIGDL7SkHuvlw6ria\\_v7LUCIzn\\_soVwuazkGsjbxxGqVti4pwWQPohwTLSAXKeLXm](https://www.jstor.org/stable/pdf/27753290.pdf?casa_token=QKfyx3cUN0MAAA:AA:83psb2-gLrw40Wtpd2JS0si294_eSGyurqKJB2TBqN_UY2WC_rDGIGDL7SkHuvlw6ria_v7LUCIzn_soVwuazkGsjbxxGqVti4pwWQPohwTLSAXKeLXm)
- Harvey, D. (2007). *A brief history of neoliberalism*. Oxford University Press, USA.
- Harvey, D. (2004). El "nuevo" imperialismo: acumulación por desposesión. *Socialist register*.
- Hidalgo, K. y Salazar, C. (2020). Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América latina. Friedrich Ebert-Stiftung Editorial.

- Hill, S. (2015). *Raw Deal: How the "Uber Economy" and Runaway Capitalism Are Screwing American Workers*. St. Martin's Press.
- Horschild, A. (1980) *The Managed Heart*. University of California Press, Berkeley.
- Hua, J., y Ray, K. (2018). Beyond the precariat: race, gender, and labor in the taxi and Uber economy. *Social Identities*, 24(2), 271-289. <https://doi.org/10.1080/13504630.2017.1321721>
- Hunter-Pazzara, B. (2019). Cancún's Uber Battle: When Uber began operating illegally in lucrative tourist destination Quintana Roo, taxi union workers unleashed a violent campaign that temporarily shut down the company's operations. But the taxi union's affiliation with criminal networks reveals complicated dynamics around the state of union organizing in Mexico. *NACLA Report on the Americas*, 51(3), 242-249. <https://doi.org/10.1080/10714839.2019.1650503>
- Ianni, O. (1999). *La era del globalismo*. Siglo XXI.
- Ibarra, G. (1993). *Sinaloa: tres siglos de economía: de la minería a los servicios*. Dirección de Investigación y Fomento de la Cultura Regional.
- Ibarra, J. y Nava, M. en Sánchez, E. (2018). Conflicto, organización y derechos de los trabajadores en condiciones de precariedad laboral. El caso de los choferes de Uber en el puerto de Mazatlán. *Las transformaciones del trabajo. El mercado laboral contemporáneo en México*. Editorial Juan Pablos.
- Isaac, E., y Davis, U. C. (2014). *Disruptive innovation: Risk-shifting and precarity in the age of Uber* (p. 7). Berkeley Roundtable on the International Economy [University of California, Berkeley]. <https://brie.berkeley.edu/sites/default/files/disruptive-innovation.pdf>
- Kaztman, R., y Wormald, G. (2002). Trabajo y ciudadanía. Los cambiantes rostros de la integración y exclusión social en cuatro áreas metropolitanas de América Latina.
- Kessler, S. (2018). *Gigged: The gig economy, the end of the job and the future of work*. Random House.
- Kuhn, K. M. (2016). The rise of the "gig economy" and implications for understanding work and workers. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 157-162. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.129>
- Klein, N., y García, I. F. (2007). *La doctrina del shock: el auge del capitalismo del desastre*. Barcelona: Paidós.

- Labrunée, M. E., y Gallo, M. E. (2005). Informalidad, precariedad y trabajo en negro. Distinción conceptual y aproximación empírica. *Realidad Económica*, (210), 60-76. <http://nulan.mdp.edu.ar/397/1/labrunee-gallo-2005.pdf>
- Lara Flores, S. M. (1998). Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana. <https://ru.iis.sociales.unam.mx/handle/IIS/4917>
- Lima, E. (2015). *Trabajar bajo la nueva Gestión Pública de la Justicia Brasileña: un estudio empírico*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Luque, J. B. (2016). Patrimonio histórico y acumulación por desposesión en la ciudad turística de Cabo San Lucas, Baja California Sur, México. *Revista de Ciencias Sociales*, (153).
- Macías, M. (2003). Neoliberalismo y relaciones de trabajo. En Puig Hernández, Carlos Alberto y Kurczyn Villalobos, Patricia (coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano (479-504)*. México: UNAM.
- Malik, F., y Wahaj, Z. (2019). Sharing economy digital platforms and social inclusion/exclusion: A research study of Uber and Careem in Pakistan. In *International Conference on Social Implications of Computers in Developing Countries* (pp. 248-259). Springer, Cham.
- Malin, B. J., y Chandler, C. (2017). Free to work anxiously: Splintering precarity among drivers for Uber and Lyft. *Communication, Culture & Critique*, 10(2), 382-400. <https://doi.org/10.1111/cccr.12157>
- McKinnon, R. (2019). Introducción: Seguridad social y economía digital – Gestión de la transformación. *Revista internacional de seguridad social*, 72 (3), 5-16. <https://doi.org/10.1111/issr.12211>
- Manríquez, M. (2019). Work-games in the gig-economy: A case study of Uber drivers in the city of Monterrey, Mexico. In *Work and Labor in the Digital Age*. Emerald Publishing Limited.
- Martínez Iturrate, P. (2019). Relaciones laborales neoliberales: la subordinación ultracontractual. *Sociología del Trabajo*, 95, 89-103. <https://doi.org/10.5209/stra.66436>

- Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa: principios básicos y algunas controversias. *Ciência & saúde coletiva*, 17, 613-619. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300006>
- Martínez Sánchez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral.
- Marx, K. (2001). *El capital. Libro I, capítulo VI: Resultados inmediatos del proceso de producción (Vol. 1)*. Siglo XXI.
- Marx, K. (1989). *Contribución a la crítica de la economía política*. Editorial Progreso.
- Maruani, M. (2000). De la sociología del trabajo a la sociología del empleo. *Política y sociedad*, 34, 9.
- Medá, D. (1998). *El Trabajo: un Valor en Peligro de Extinción*, Barcelona, Gedisa.
- Mercado Gonzales, C. M. (2017). Crodwork offlineo uber economy y su impacto en las relaciones laborales. [file:///C:/Users/CARLOS%20ALBERTO%20DOCT/Desktop/Mercado\\_Gonzales\\_Carlo\\_Crodwork.pdf](file:///C:/Users/CARLOS%20ALBERTO%20DOCT/Desktop/Mercado_Gonzales_Carlo_Crodwork.pdf)
- Miguélez, F. (2004). La flexibilidad laboral. *Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, Volumen 13. <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/151/247>
- Minter, K. (2017). Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions New South Wales. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 438-454. <https://doi.org/10.1177/1035304617724305>
- Moreno, A. (2018). "Producción social del espacio urbano de Mazatlán: Una perspectiva histórica". Tesis de Doctorado. Universidad Autónoma de Sinaloa. Mazatlán, Sinaloa.
- Murray, G., Lévesque, C., Morgan, G. y Roby, N. (2020). Disruption and re-regulation in work and employment: from organizational to institutional experimentation, ETUI, 26 (2) 135-156, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1024258920919346>.
- Mcgregor, M., Brown, B., Glöss, M., y Lampinen, A. (2016). On-Demand Taxi Driving: Labour Conditions, Surveillance, and Exclusion. [http://blogs.oii.ox.ac.uk/ipp-conference/sites/ipp/files/documents/McGregor\\_Uber%2520paper%2520Sept%25201%2520PDF.pdf](http://blogs.oii.ox.ac.uk/ipp-conference/sites/ipp/files/documents/McGregor_Uber%2520paper%2520Sept%25201%2520PDF.pdf)

- Navarro, C. (2016). Uber Transportation Service Expands to 14 Cities in Mexico.
- Nájera, X. (2015). La afectación laboral en el esquema neoliberal. *Díkê*, 9(17), 137-157.
- Neffa, J. C. (2010). La transición desde 'los verdaderos empleos' al trabajo precario". *Trabajo, identidad y acción colectiva*, 43-80. <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/trabajoidentidad/Medellin.pdf#page=39>
- Olabuénaga, J. I. R. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa* (Vol. 15). Universidad de Deusto.
- Olivarría, C. (2012). "La situación de la movilidad y la conectividad de Mazatlán ante las oportunidades del corredor económico del norte". Tesis de maestría, Maestría en Ciencias Sociales con énfasis en Estudios Regionales, Universidad Autónoma de Sinaloa, Mazatlán, Sinaloa.
- Oppegaard, S. M., Ilsøe, A., Jesnes, K., Rolandsson, B., y Saloniemi, A. (2019). Uber in the Nordic countries: Challenges and adjustments. *Fafo-brief, Forthcoming, March*. <https://faos.ku.dk/pdf/faktaark/Nfow-brief1.pdf>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Padilla, L. S., y De Sicilia, R. A. (2020). Transformaciones espaciales de la Ciudad Puerto de Mazatlán, México: 1980-2010. *Boletín Geográfico*, 42(2), 59-81. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7694370>
- Paugam, S., y Zhou, Y. (2007). Job insecurity. Oxford: *Oxford University Press*.
- Peraza, B. E. y Lizárraga, F. (2021). Migrantes en tránsito por la Ruta del Pacífico Mexicano. La invisibilidad de las mujeres migrantes en tránsito por la Ruta del Pacífico Mexicano. *Diarios del terruño. Reflexiones sobre migración y movilidad*, (11), 53-75.
- Peña, G. C., Gómez, L. L. B., Beas, J. F. H., y Gómez, I. Y. B. (2017). Retos ante la Globalización de Negocios Familiares en Tepic: Caso Taxis Amarillos. *EDUCATECONCIENCIA*, 16(17), 197-210. <https://core.ac.uk/download/pdf/268579146.pdf>
- Pérez, A. M. (1996). Los significados sociales en torno al trabajo. *Revista latinoamericana de Psicología*, 28(1), 13-30. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80528102.pdf>

- Pérez, M. G. G., Caro, J. A. L., y Lara, Y. A. (2017). Uber en el medio ambiente urbano: Una revisión desde la teoría de sistemas en el caso Mazatlán. *Redes De Ingeniería*, 129-137. <https://doi.org/10.14483/2248762X.12484>
- Pollio, A. (2019). Forefronts of the sharing economy: Uber in Cape Town. *International Journal of Urban and Regional Research*, 43(4), 760-775. <https://doi.org/10.1111/1468-2427.12788>
- Polkowska, D. (2019). Does the App Contribute to the Precarization of Work? The Case of Uber Drivers in Poland. *Partecipazione e conflitto*, 12(3), 717-741. <http://siba-ese.unisalento.it/index.php/paco/article/view/21275>
- Prassl, J., y Risak, M. (2015). Uber, taskrabbit, and co.: Platforms as employers-rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 619. [https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:87ff87cd-0738-430b-a17c-e21ee66cb660/download\\_file?file\\_format=pdf&safe\\_filename=PrassletalAAM2015.pdf&type\\_of\\_work=Journal+article](https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:87ff87cd-0738-430b-a17c-e21ee66cb660/download_file?file_format=pdf&safe_filename=PrassletalAAM2015.pdf&type_of_work=Journal+article)
- Pries, L. (1997). Teoría sociológica del mercado de trabajo. *Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (42), 71-98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7082200>
- Quintana Peña, A. (2006). Metodología de investigación científica cualitativa. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/2724/1/Metodología%20de%20investigación%20científica%20cualitativa.pdf>
- Rameri, A. (2018). El emprendedurismo: el nuevo ropaje neoliberal. *La Causa Laboral*, 68, 1-8. <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-FT/RELATS.A.FT.Rameri.pdf>
- Ramírez, J. L. G. (2009). Los tianguistas de la Ciudad de México: de informales a trabajadores atípicos. *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 30(66), 53-67. <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/286>
- Ravenelle, A. J. (2019). *Hustle and gig*. In *Hustle and Gig*. University of California Press.

- Recio, A., (1997), Trabajo, persona, mercados, Icaria Fuhem, Barcelona - Madrid.
- Reyes Medina, A. K. (2018). La nueva perspectiva de la concesión del transporte público terrestre dentro del estado de México en el siglo XXI: el caso de los taxis. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/94655>
- Reygadas, L. (2002). Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo. *Nueva Antropología*, 18(60). <https://www.redalyc.org/pdf/159/15906007.pdf>
- Rojas, L. S. (2018). La economía colaborativa en los espectros del capitalismo neoliberal. *Scientia*, 20(20), 87-107.
- Rojas Vértiz C, R. M. (s/f). Deregulation of Public Transportation Services: Can Uber Accomplish the Task?. Global Perspectives on Legal Challenges Posed by Ridesharing Companies: A Case Study of Uber, 55-84. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-15-7035-3\\_4](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-15-7035-3_4)
- Román Alarcón, R. A. (2006). La economía del sur de Sinaloa, 1910-1950. *Culiacán, México: DIFOCUR-Instituto de Cultura de Mazatlán*.
- Romero, M. P. (2018). El significado del trabajo desde la psicología organizacional y del trabajo. Una revisión desde 1930. *Psicología desde el Caribe*, 120-138.
- Romero, Y. H., y Sosa, R. V. G. (2016). Modelo de gestión del servicio de transporte UBER. ¿Quién pierde y quién gana? *Espacios Públicos*, 19(47), 157-175. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67650281008.pdf>
- Ros, M., Schwartz, S. H. y Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied psychology*, 48(1), 49-71. [http://130.18.86.27/faculty/warkentin/SecurityPapers/Merrill/RosSchwartz1999\\_APIR48\\_1\\_WorkValues.pdf](http://130.18.86.27/faculty/warkentin/SecurityPapers/Merrill/RosSchwartz1999_APIR48_1_WorkValues.pdf)
- Rosenblat, A. (2021). *Uberland. Cómo los algoritmos están reescribiendo las reglas del trabajo*, Madrid: Nola editores.
- Ruiz, R. D. (2019). El trabajo atípico en la Ciudad de México. Tesis de Maestría. Universidad Autónoma Metropolitana.

- Salas, M. M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 2(108), 27-39. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310803.pdf>
- Salas, M. M. (2003). El riesgo laboral en tiempos de globalización. *Estudios sociológicos*, 643-666.
- Sáinz, J. P. P., y Salas, M. M. (2004). De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo. *Alteridades*, (28), 37-49. <https://alteridades.izt.uam.mx/index.php/Alte/article/view/299>
- Sánchez, E. S. (2018). Entre calles y avenidas: trabajadores informales, atípicos y precarios en el noroeste de México. *Ánfora*, 25(45), 99-122. <https://publicaciones.autonoma.edu.co/index.php/anfora/article/view/514>
- Santamaría, A. (2002). *El nacimiento del turismo en Mazatlán: 1923-1971*. Culiacán, México: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Santamaría, A. (2012). *Escenarios de violencia e inseguridad en los destinos turísticos: Mazatlán como estudio de caso*. Silvestre Flores Gamboa. Mazatlán, México: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Santos, H.(2021). "El Estado y los actores sociales ante los conflictos laborales de competencia y fiscales el sector de servicios de transporte de particulares en la Ciudad de México: Uber y taxis concesionados". Tesis de Maestría. Instituto Mora. Ciudad de México.
- Sassen, S. (1998). Ciudades en la economía global: enfoques teóricos y metodológicos. *Eure (Santiago)*, 24(71), 5-25. <http://dx.doi.org/10.4067/S0250-71611998007100001>
- Sennett, R. (2013). Artesanía, tecnología y nuevas formas de trabajo" Hemos perdido el arte de hacer ciudades"(entrevista de Magda Anglès) (Vol. 19). *Katz Ed*
- Sennett, R. (2006). *La corrosión del carácter*. Barcelona, Anagrama.
- Siegmann, K. A., y Schiphorst, F. (2016). Understanding the globalizing precariat: From informal sector to precarious work. *Progress in Development Studies*, 16(2), 111-123. <https://doi.org/10.1177/1464993415623118>

- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. *Universum (Talca)*, 24(2), 192-216. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762009000200011>
- Solano, S. P. (2011). Trabajo, raza, ciudadanía y estilos de vida en Colombia durante el siglo XIX. *Revista de ciencias sociales*, 17(2), 341-356. Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 1-29. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11186-020-09408-y>
- Solís, J. I. C. (2015). La informalidad del Teletrabajo en México. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3(3). [http://ejcls.adapt.it/index.php/rld\\_e\\_adapt/article/view/313](http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/313)
- Sotelo Valencia, A. (1999). *Globalización y precariedad del trabajo en México* (No. 04; BMR, HD5731. A6 S6.).
- Sotelo Valencia, A. (1998). La precarización del trabajo: ¿premisas de la globalización? *Papeles de población*, 4(18), 82-98.
- Schobert L. y Hernández, E. (2006). *Raíces de Mazatlán: Fundación, política, música y viajeros*. Once Ríos Editores.
- Scasserra, (2019). El despotismo de los algoritmos: Cómo regular el empleo en las plataformas. *Nueva Sociedad*, (279), 133-140. [https://static.nuso.org/media/articles/downloads/9.TC\\_Scasserra\\_279.pdf](https://static.nuso.org/media/articles/downloads/9.TC_Scasserra_279.pdf)
- Schor, J. (2016). Debating the sharing economy. *Journal of self-governance and management economics*, 4(3), 7-22. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=430188>
- Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I., y Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 1-29. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11186-020-09408-y>
- Schmidt, F. A. (2017). Digital labour markets in the platform economy. *Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, 7, 2016. <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/10/13164.pdf>

- Schmitter, P. C. (1974). Still the century of corporatism?. *The Review of politics*, 36(1), 85-131 <https://www.cambridge.org/core/journals/review-of-politics/article/abs/still-the-century-of-corporatism/DD5C2B4745211F043A83B2C301E10BDC>
- Stanford, J. (2017). The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives, *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 382-401. <https://doi.org/10.1177/1035304617724303>.
- Standing, G. (2014). Por qué el precariado no es un «concepto espurio». *Sociología del trabajo*, 82, 7-15.
- Stewart, A., y Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options?. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420-437. <https://doi.org/10.1177/1035304617722461>
- Surie, A., y Koduganti, J. (2016). The emerging nature of work in platform economy companies in Bengaluru, India: The case of Uber and Ola Cab drivers. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 5(3). [http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls\\_adapt/article/viewFile/224/551](http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/viewFile/224/551)
- Taylor, S. J., y Bodgan, R. (1984). La observación participante en el campo. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. *Barcelona: Paidós Ibérica*.
- Tezanos, J. F. (2002). *La sociedad dividida: estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. Madrid: Biblioteca Nueva. [http://www.pymesonline.com/uploads/tx\\_icticontent/tezanos.pdf](http://www.pymesonline.com/uploads/tx_icticontent/tezanos.pdf)
- Todolí-Signes, A. (2019). Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination: the necessary collective governance of data protection. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 25(4), 465-481. <https://doi.org/10.1177%2F1024258919876416>
- Todolí-Signes, A. (2017). The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 193-205. <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>
- Todoli-Signes, A. (2015). El Impacto de la Uber Economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo (Uber Economy

- Impact on the Industrial Relationships: The Effect of the Virtual Platforms on the Employment Contract Concept). *IUS Labor*, 1-25. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705538](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538)
- Toledo, A. A., y Juárez, J. A. Y. (2019). Estudio de opinión sobre el grado de aceptación y comparación del uso del servicio de transporte público, taxis Uber y taxis tradicionales, en la ciudad Morelia, Michoacán. [https://www.realidadeconomica.umich.mx/index\\_files/estudio\\_de\\_opinion\\_sobre\\_el\\_grado\\_de\\_aceptacion\\_y\\_comparacion\\_2.pdf](https://www.realidadeconomica.umich.mx/index_files/estudio_de_opinion_sobre_el_grado_de_aceptacion_y_comparacion_2.pdf)
- Trillo, F. (2017). Relaciones de trabajo en la economía digitalizada. Disponible en. <http://relats.org/documentos/EATP.EA.Trillo2017.pdf>
- Useche, Ó. (2009). Jóvenes y productividad: las nuevas formas del trabajo y el problema del desarrollo humano. *Polis. Revista Latinoamericana*, (23). <https://journals.openedition.org/polis/1854>
- Valenzuela, L. A. (2017). Nuevos modelos de economía compartida: Uber economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1). [http://ejcls.adapt.it/index.php/rld\\_e\\_adapt/article/view/458](http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/458)
- Véliz-Rojas, L., Valenzuela Suazo, S. y Paravic Klijn, T. (2014). Trabajos Atípicos en Chile: Un desafío para la salud laboral y la enfermería del trabajo. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 17-20. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100004>
- Wang, M., y Mu, L. (2018). Spatial disparities of Uber accessibility: An exploratory analysis in Atlanta, USA. *Computers, Environment and Urban Systems*, 67, 169-175. <https://doi.org/10.1016/j.compenvurbsys.2017.09.003>
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>

## Fuentes electrónicas

- BBVA. (07 de julio de 2021). ¿Quiénes son los 'millennials' y por qué son una generación única? Sitio web de BBVA: <https://www.bbva.com/es/quienes-millennials-generacion-unica/>
- BBVA. (20 de julio de 2016). La Generación Z dominará el mundo: cómo son y qué consumen los sucesores de los millennials. Sitio web de BBVA: <https://www.bbva.com/es/la-generacion-z-dominara-mundo-consumen-los-sucesores-los-millennials/>
- Compendio Estadístico del Turismo en México (2019). Sitio web de DATATUR: <https://www.datatur.sectur.gob.mx/SitePages/CompendioEstadistico.aspx>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2020). Informe de pobreza y evaluación 2020. Sinaloa. Sitio web de CONEVAL: [https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Documents/Informes\\_de\\_po-breza\\_y\\_evaluacion\\_2020\\_Documentos/Informe\\_Sinaloa\\_2020.pdf](https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Documents/Informes_de_po-breza_y_evaluacion_2020_Documentos/Informe_Sinaloa_2020.pdf)
- Consejo para el Desarrollo de Sinaloa.(2022). Empleo promedio en Sinaloa por región y municipio. Sitio web de CODESIN: <https://sinaloaennumeros.codesin.mx/wp-content/uploads/2022/01/Reporte-05-del-2022-empleo-2021-Por-region-y-municipio.pdf>
- Consejo para el Desarrollo de Sinaloa.(2022). Semáforo económico. Sitio web de CODESIN: [https://codesin.mx/semaforo\\_economico](https://codesin.mx/semaforo_economico)
- Consejo para el Desarrollo de Sinaloa. (2019). Salario de Trabajadores Registrados en IMSS por Actividad Económica, 2018. Sitio web de CODESIN: <https://sinaloaennumeros.codesin.mx/salarios-en-sinaloa-primer-trimestre-2019/#:~:text=En%20el%20primer%20trimestre%20del%20año%202019%20Sinaloa%2C%20con%20un,de%2071%20mil%20906%20pesos>
- DiDi. (28 de enero de 2021). 2020: Our Extraordinary Year in DiDi Numbers. Sitio web de DiDi: <https://www.didiglobal.com/news/newsDetail?id=983&type=news>
- ESOPE (2005). Precarious Employment in Europe. A Comparative Study of Labor Market Related Risks in Flexible Economies. Informe final. Bruselas: European Commission. <https://cordis.europa.eu/project/id/HPSE-CT-2001-00075>

- Goodall, W., Fishman, T., Dixon, S., & Perricos, C. (2015). Transport in the digital age, disruptive trends for smart mobility. Deloitte LLP.. Sitio web de Deloitte: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/bps/deloitte-uk-transport-digital-age.pdf>
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2021). IMSS firma convenios con plataformas de servicios digitales para promover la incorporación voluntaria de personas trabajadoras independientes. Obtenido de: <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202109/432> Consultado el 11/01/2023.
- Instituto Municipal de Planeación Urbana de Mazatlán. (2021). Dinámica urbana de Mazatlán. (Infografía). Sitio web de IMPLAN <http://www.implanmazatlan.mx/infografias/dinamica-urbana/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). Vehículos de motor registrados en circulación. Obtenido de: [https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general\\_ver4/MDXQueryDatos.asp?#Regreso&c=](https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?#Regreso&c=) Consultado el 11/01/2023.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). Información por entidad: Sinaloa. Sitio web de INEGI: <http://www.cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/sin/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición. Cifras durante el segundo trimestre de 2021. Sitio web de INEGI: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe\\_n\\_notatecnica\\_trim2\\_2021.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_notatecnica_trim2_2021.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). Vehículos de motor registrados en circulación. Sitio web de INEGI: [https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general\\_ver4/MDXQueryDatos.asp?c=](https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?c=)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). Mazatlán. Indicadores. Población. Sitio web de INEGI: <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?ag=25012#divFV1002000001>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva Edición (ENOEN). Cifras durante el

cuarto trimestre de 2020. Sitio web de INEGI  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe\\_ie/enoe\\_ie2021\\_02.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_02.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). Anuario estadístico de Sinaloa, 2017. Sitio web de INEGI:  
[https://www.datatur.sectur.gob.mx/ITxEF\\_Docs/SIN\\_ANUARIO\\_PDF.pdf](https://www.datatur.sectur.gob.mx/ITxEF_Docs/SIN_ANUARIO_PDF.pdf).

Naciones Unidas. (2021). Declaración Universal de los Derechos del Humanos. Sitio web de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición. Estimaciones actualizadas y análisis. Sitio web de la OIT:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767045.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2020). La insuficiencia de empleos remunerados afecta a casi 500 millones de personas, según un nuevo informe de la OIT. Sitio web de la OIT: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_734456/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_734456/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2020). "Trabajo decente". Sitio web de la OIT: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Real Academia Española. (s.f.). Trabajo. En Diccionario de la lengua española. Sitio web de la RAE: <https://dle.rae.es/trabajo>

Secretaría de Economía. (2020). Ahome. Economía. Ventas internacionales. Sitio web de SE: <https://datamexico.org/es/profile/geo/ahome#economia>

Secretaría de Economía. (2020). Culiacán. Economía. Ventas internacionales. Sitio web de SE: <https://datamexico.org/es/profile/geo/culiacan#economia>.

Secretaría de Economía. (2020). Mazatlán. Economía. Ventas internacionales Sitio web de SE: <https://datamexico.org/es/profile/geo/mazatlan#economia>

Secretaría de Economía. (2020). Mazatlán. Calidad de Vida. Sitio web de SE: <https://datamexico.org/es/profile/geo/mazatlan#calidad-vida-tiempo-traslado-trabajo>

Statista. (08 de agosto de 2019). "Radiografía de las apps de transporte en el mundo". Sitio web de Statista: <https://es.statista.com/grafico/17899/sede-principal-de-una-seleccion-de-empresas-de-aplicaciones-de-transporte/>

Statista. (17 de julio de 2017). "DiDi el Uber chino". Sitio web de Statista:  
<https://es.statista.com/grafico/10300/didi-el-uber-chino/>

Uber. (03 de octubre de 2016). ¡Tu Uber está llegando! Sitio web de Uber:  
<https://www.uber.com/es-MX/blog/sinaloa-tu-uber-ya-llego/>

Uber. (2021). Información de la empresa. Sitio web de Uber:  
<https://www.uber.com/mx/es/about/>

## Fuentes periódicas

- Adnportal. (14 de diciembre de 2022). Se manifiestan taxistas en el Congreso del Estado; piden regulación de autos de plataforma. Sitio web de Adnportal: <https://adnportal.mx/se-manifiestan-taxistas-en-el-congreso-del-estado-piden-regulacion-de-autos-de-plataforma/>
- Apertura Negocios. (2015). "Todos contra Uber: en Brasil, los taxistas bloquearon el centro de San Pablo". Sitio web de Apertura negocios: <https://www.apertura.com/negocios/Todos-contra-Uber-en-brasil-los-taxistas-bloquearon-el-centro-de-San-Pablo-20150909-0006.html>
- BBC. (16 de noviembre de 2015). "5 cifras para entender el fenómeno Uber". Sitio web de BBC: [https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/11/151113\\_economia\\_cifras\\_uber\\_ch](https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/11/151113_economia_cifras_uber_ch)
- Bloomberg Línea. (2022). Gobierno mexicano enviará reforma para dar seguridad social a socios de Uber, Rappi y otras apps. Sitio web de Bloomberg Línea: <https://www.bloomberglinea.com/2022/09/29/exclusiva-gobierno-mexicano-enviara-reforma-para-dar-seguridad-social-a-socios-de-uber-rappi-y-otras-apps/>
- Cañedo, S. (01 de abril de 2019). "Personal del Hospital General de Mazatlán protesta por precariedad laboral". Sitio web de Noroeste: <https://www.noroeste.com.mx/mazatlan/personal-del-hospital-general-de-mazatlan-protesta-por-precariedad-laboral-PWNO1159732>
- Cañedo, S. (03 de julio de 2019). "Desabasto de agua en Cerritos, al norte de Mazatlán, afecta al turismo". Sitio web de Noroeste: <https://www.noroeste.com.mx/mazatlan/desabasto-de-agua-en-cerritos-al-norte-de-mazatlan-afecta-al-turismo-NVNO1167912>
- Castañeda, S. (12 de agosto de 2019). Uber, DiDi y Cabify: el dilema entre la formalidad y la sobrerregulación. Sitio web de Alto Nivel: <https://www.altonivel.com.mx/empresas/uber-didi-y-cabify-el-dilema-entre-la-formalidad-y-la-sobrerregulacion/>
- Ceballos, N. (18 de marzo de 2021). "Aeromar lanza vuelo Mazatlán-Guadalajara". Sitio web de Noroeste: <https://www.noroeste.com.mx/mazatlan/aeromar-lanza-vuelo-mazatlan-guadalajara-EF689677>

Chicago Tribune. (21 de diciembre de 2016). Uber quiere conquistar Brasil, taxistas intentan prohibirlo. Sitio web de Chicago Tribune: <https://www.chicagotribune.com/hoy/ct-hoy-8771848-uber-quiere-conquistar-brasil-taxistas-intentan-prohibirlo-story.html>

Darlington, S. y Lodoño, E. (08 de noviembre de 2017). “La batalla regulatoria de Uber en Brasil”. Sitio web de The New York Times: <https://www.nytimes.com/es/2017/11/08/espanol/america-latina/uber-brasil-regulaciones-senado.html>  
[https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w22083/w22083.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w22083/w22083.pdf)

Delgado, J. (16 de junio de 2021). “Pescadores de Mazatlán lanzan S.O.S al nuevo Gobierno de Sinaloa”. Sitio web de Reacción Informativa: [https://reaccioninformativa.com/noticias/columnas/sur/pescadores-de-mazatlan-lanzan-s-o-s-al-nuevo-gobierno-de-sinaloa\\_5NYVYa2BPdQjS30t4kKoMx](https://reaccioninformativa.com/noticias/columnas/sur/pescadores-de-mazatlan-lanzan-s-o-s-al-nuevo-gobierno-de-sinaloa_5NYVYa2BPdQjS30t4kKoMx)

El economista. (06 de agosto de 2020). “Uber, forzada a adoptar modelo de taxis en América Latina ante crisis por Covid-19”. Sitio web de El economista: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Uber-forzada-a-adoptar-modelo-de-taxis-en-America-Latina-ante-crisis-por-Covid-19-20200806-0021.html>

El Debate. (27 de julio de 2017). “¿Sabes por qué le dicen pulmonía al taxi mazatleco?” Sitio web de El Debate: <https://www.debate.com.mx/viajes/Sabes-por-que-le-dicen-Pulmonia-al-taxi-mazatleco-20170725-0349.html>

El Debate. (05 de octubre 2016). “Uber llega a Sinaloa y muestra superioridad”. Sitio web de El Debate: <https://www.debate.com.mx/losmochis/Uber-llega-a-Sinaloa-y-muestra-superioridad-20161005-0169.html>

El País. (26 de marzo de 2016). ¿Qué pasó con Uber en América Latina? Sitio web de El País: [https://elpais.com/internacional/2016/03/29/argentina/1459267881\\_098381.html](https://elpais.com/internacional/2016/03/29/argentina/1459267881_098381.html)

El Sol de Mazatlán. (10 de marzo de 2021). “Por pandemia, Mazatlán ha perdido más de 2 mil empleos”. Sitio web de El Sol de Mazatlán: <https://www.elsoldemazatlan.com.mx/finanzas/por-pandemia-mazatlan-ha-perdido-mas-de-2-mil-empleos-6459003.html>

El Sol de Sinaloa. (30 de agosto de 2021). Urge regular las plataformas digitales que operan de manera informal. Sitio web del Sol de Sinaloa: <https://www.elsoldesinaloa.com.mx/local/urge-regular-las-plataformas-digitales-que-operan-de-manera-informal-7151042.html>

Entre veredas. (s/f). "Transportistas de todas las modalidades, dan su apoyo total a Fernando Pucheta". Sitio web de Entre veredas: <https://www.entreveredas.com.mx/2016/05/transportistas-de-todas-las-modalidades.html>

Espejo. (02 de mayo de 2019). "Llega DiDi a Sinaloa con beneficios para pasajeros y conductores". Sitio web de Espejo: <https://revistaespejo.com/2019/05/02/llega-didi-a-sinaloa-con-beneficios-para-pasajeros-y-conductores/>

Estrada, J. (03 de junio de 2019). "Cientos de taxistas salen a protestar contra Ubers y otras plataformas". Sitio web de El Sol de Sinaloa: <https://www.elsoldesinaloa.com.mx/local/taxistas-salen-a-protestar-contra-ubers-y-otras-plataformas-3712354.html>

France 24. (15 de febrero de 2021). Los taxis amarillos, ¿una institución neoyorquina en vías de desaparición? Sitio web de France 24: <https://www.france24.com/es/minuto-a-minuto/20210215-los-taxis-amarillos-una-institución-neoyorquina-en-vías-de-desaparición>

Gómez, D. (11 de octubre de 2018). "Llega a Mazatlán nueva competencia a taxis y UBER". Sitio web de Reacción Informativa: [https://reaccioninformativa.com/noticias/sinaloa/sur/llega-a-mazatlan-nueva-competencia-a-taxis-y-uber\\_5rsNrXXIqQ2MYsawWUul2K#:~:text=%20La%20aplicación%20InDriver%20ya%20llegó,a%20la%20plataforma%20de%20UBER](https://reaccioninformativa.com/noticias/sinaloa/sur/llega-a-mazatlan-nueva-competencia-a-taxis-y-uber_5rsNrXXIqQ2MYsawWUul2K#:~:text=%20La%20aplicación%20InDriver%20ya%20llegó,a%20la%20plataforma%20de%20UBER)

González, F. (14 de octubre de 2016). "Inicia Uber operaciones en Mazatlán". Sitio web de Noroeste: <https://www.noroeste.com.mx/mazatlan/inicia-uber-operaciones-en-mazatlan-BXNO1050032>

González, F. (14 de octubre de 2016). "Aprueban mazatlecos y turistas llegada de Uber a Mazatlán". Sitio web de Noroeste:

<https://www.noroeste.com.mx/mazatlan/aprueban-mazatlecos-y-turistas-llegada-de-uber-a-mazatlan-AXNO1050022>

Guevara, S. (19 de julio de 2019). "Sufre zona norte de Mazatlán con falta de agua".

Sitio web de Noroeste: <https://www.noroeste.com.mx/mazatlan/sufre-zona-norte-de-mazatlan-con-falta-de-agua-AVNO1169238>

Hombono, J. (14 de noviembre 2015). "Ubican a Sinaloa líder en contaminación". Sitio

web de Noroeste: <https://www.noroeste.com.mx/buen-vivir/ubican-a-sinaloa-lider-en-contaminacion-LKNO832876>

Jiménez, J. (31 de enero de 2020). "Las pulmonías de Mazatlán tendrán su propia aplicación 'PulmoníApp'". Sitio web de Reacción Informativa:

[https://reaccioninformativa.com/noticias/sinaloa/sindicato-de-pulmonias-ya-prepara-su-aplicacion-pulmoniapp\\_4C2FlvqBckGQaAXvsJBpoD](https://reaccioninformativa.com/noticias/sinaloa/sindicato-de-pulmonias-ya-prepara-su-aplicacion-pulmoniapp_4C2FlvqBckGQaAXvsJBpoD)

Lizárraga, L. (10 de junio de 2014). "Las arañas fueron las primeras en hacer turismo".

Sitio web de El Debate: <https://www.debate.com.mx/mazatlan/Las-aranas-fueron-las-primeras-en-hacer-turismo-20140610-0147.html>

Magallanes, F. (23 de febrero 2017). "Promete Alcalde de Mazatlán acotar a taxistas ante conflicto con Uber". Sitio web de Noroeste:

<https://www.noroeste.com.mx/mazatlan/promete-alcalde-de-mazatlan-acotar-a-taxistas-ante-conflicto-con-uber-OVNO1071348>

Medina, M. (28 de junio de 2016). ¿Por qué el Mintic no puede bloquear Uber? Sitio

web de El Espectador: <https://www.elespectador.com/economia/por-que-el-mintic-no-puede-bloquear-uber-article-640327/>

Medrano, I., (30 de agosto de 2021). "Urge regular las plataformas digitales que operan de manera informal". Sitio web de El Sol de Sinaloa:

<https://www.elsoldesinaloa.com.mx/local/urge-regular-las-plataformas-digitales-que-operan-de-manera-informal-7151042.html>

Montaño, J. (14 de noviembre de 2017). "Falta de agua afecta a sector inmobiliario en

Mazatlán. Sitio web de El Debate: <https://www.debate.com.mx/mazatlan/Falta-de-agua-afecta-a-sector-inmobiliario-de-Mazatlan-20171113-0292.html>

- Montoya, A. (13 de diciembre de 2020). "Este lunes, habrá desabasto de agua en 25 colonias de Mazatlán". Sitio web de El Sol de Mazatlán: <https://www.elsoldemazatlan.com.mx/local/este-lunes-habra-desabasto-de-agua-en-25-colonias-de-mazatlan-6129029.html>
- Noroeste. (16 de noviembre de 2015). "Ya no puede más planta Los Horcones en Mazatlán, aseguran" Sitio web de Noroeste: <https://www.noroeste.com.mx/buen-vivir/ya-no-puede-mas-planta-los-horcones-en-mazatlan-aseguran-NONO969150>
- Ordaz, A. (18 de octubre de 2019). "Sinaloa tiene más problemas que la violencia: la informalidad y falta de seguridad social le pega" . Sitio web de Forbes: <https://www.forbes.com.mx/sinaloa-tiene-mas-problemas-que-la-violencia-la-informalidad-y-falta-de-seguridad-social-le-pega/>
- Plaza, A. (04 de febrero de 2019). "El conflicto entre los taxistas y Uber afecta a ciudades de todo el mundo". Sitio web de Revista XQ: <http://revistaxq.com/es/2019/02/04/el-conflicto-entre-los-taxistas-y-uber-afecta-a-ciudades-de-todo-el-mundo/>
- Que pasa en Mazatlán. (15 de mayo de 2016). "Transportistas de todas las modalidades, dan su apoyo total a Fernando Pucheta". Sitio web de Que pasa en Mazatlán: <https://quepasaenmazatlanenlinea.com/2016/05/15/transportistas-todas-las-modalidades-dan-apoyo-total-fernando-pucheta/>
- Reacción Informativa. (28 de julio 2016). "Afectaría entrada de Uber a Mazatlán a 3 mil familias". Sitio web de Reacción Informativa: [http://reaccioninformativa.com/noticias/sinaloa/sur/afectaria-entrada-de-uber-a-mazatlan-a-3-mil-familias\\_3cClduX3iwyEGE0coKkYku](http://reaccioninformativa.com/noticias/sinaloa/sur/afectaria-entrada-de-uber-a-mazatlan-a-3-mil-familias_3cClduX3iwyEGE0coKkYku)
- Reyes, B. (02 de abril de 2020). "Taxistas y aurigueros de Mazatlán temen mayor caída en pasaje". Sitio web de Noroeste: <https://www.noroeste.com.mx/mazatlan/taxistas-y-aurigueros-de-mazatlan-temen-mayor-caida-en-pasaje-NSNO1191936>
- Reyes, B. (05 de diciembre de 2020). "Garantizan agua potable para más de 30 años en Mazatlán con inauguración de Potabilizadora Miravalle". Sitio web de Noroeste:

<https://www.noroeste.com.mx/mazatlan/garantizan-agua-potable-para-mas-de-30-anos-en-mazatlan-con-inauguracion-de-potabilizadora-miravalle-GANO1216624>

Rodríguez, O. (23 de septiembre de 2016). “Rechazar Uber es negarse al progreso: CMIC”. Sitio web de Luz Noticias: <https://www.luznoticias.mx/2016-09-23/sinaloa/rechazar-uber-es-negarse-al-progreso-cmic/9797>

Serrano, J. (12 de julio de 2017). “Uber y taxis: la lucha entre dos mundos”. Sitio web de Milenio: <https://www.milenio.com/opinion/julio-serrano/apuntes-financieros/uber-y-taxis-la-lucha-entre-dos-mundos>

Soto, A. (24 de marzo de 2020). "Hotel Riu cierra en Mazatlán y otros destinos por Covid-19". Sitio web de Noroeste: <https://www.noroeste.com.mx/mazatlan/hotel-riu-cierra-en-mazatlan-y-otros-destinos-por-covid-19-NSNO1190951>

The Guardian. (03 de mayo de 2019). “Uber class action: taxi and hire-car drivers join lawsuit against company” Sitio web de The Guardian <https://www.theguardian.com/technology/2019/may/03/uber-class-action-taxi-and-hire-car-drivers-join-lawsuit-against-company>

Toledo, M. (31 de diciembre de 2020). “Repunta trabajo para transportistas de Mazatlán”. Sitio web de El Sol de Mazatlán: <https://www.elsoldemazatlan.com.mx/finanzas/repunta-trabajo-para-transportistas-de-mazatlan-6191156.html>

Toledo, M. (26 de mayo de 2019). “Auge inmobiliario genera conflicto en Mazatlán”. Sitio web de El Sol de Mazatlán: <https://www.elsoldemazatlan.com.mx/local/auge-inmobiliario-genera-conflicto-en-mazatlan-3671886.html>

Villegas, C., (30 de agosto de 2021). “Analizan incluir en la Ley de Movilidad a los conductores por aplicación digital en Sinaloa”. Sitio web de El Debate: <https://www.debate.com.mx/culiacan/Analizan-incluir-en-la-Ley-de-Movilidad-a-los-conductores-por-aplicacion-digital-en-Sinaloa-20210830-0296.html>

## Anexos

### Guía de Entrevista

Entrevista No. _____		
Clave del Trabajador/a: _____	Género: H ( ) M ( )	Hora: _____
Realizada el día _____ de _____ del 202__.		
Trabajador/a de: Uber _____; DiDi _____; InDriver _____ Bolt _____		
Forma de aplicación: _____		
Entrevistador: Carlos Alberto Olivarría Núñez		

Auto propio \_\_\_\_\_

Renta el auto \_\_\_\_\_

***DIMENSIONES PARA EL ANÁLISIS DE LA  
PRECARIEDAD LABORAL CON BASE EN  
POLKOWSKA (2019)***

#### 1.-DIMENSIÓN ORGANIZATIVA

1.- ¿Este es su único empleo?

**Sí,** ¿Cuánto tiempo le dedica al día?

**No,** ¿Dónde más trabaja? ¿En ese otro empleo cómo le va en lo económico y cuánto tiempo le dedica al día?

2.- ¿Por qué motivo decidió emplearse en esta actividad de conductor?

3.- ¿Cuánto tiempo tiene dedicándose a este empleo?

4.- ¿Usted trabaja de madrugada y en días festivos?

#### 2.-DIMENSIÓN LEGAL Y REGULATORIA

5.- ¿Cuándo usted se registró ante la empresa firmó o tuvo conocimiento de algún contrato laboral donde se le explican sus derechos y se le reconoce como trabajador de la empresa?

6.- ¿Para usted qué significaría o representaría contar con un contrato? Cuénteme sobre ello.

7.- ¿Con cuáles prestaciones sociales y laborales cuenta en este trabajo de las plataformas digitales (UBER, DiDi, InDriver o Bolt)?

9.- ¿Cómo considera usted esta parte?

10.- De acuerdo al discurso de promoción que estas plataformas utilizan para que usted se vincule laboralmente con ellos, ¿Cumplen con sus expectativas de una vida mejor?

11.- ¿Está usted afiliado a algún sindicato?

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

**De no ser sindicalizado,** 12.- ¿La empresa no se lo permite?

13.- ¿Se han organizado usted y sus compañeros para formar un sindicato?

14.- ¿Para usted qué significaría o representaría estar afiliado a un sindicato?

15.- ¿Usted se afiliaría a un sindicato si se llega a formar uno y porque sí y porque no?

### **DIMENSIÓN ECONÓMICA**

16.- ¿Los ingresos económicos obtenidos de este trabajo, en relación con el número de horas trabajadas, son suficientes para cubrir sus necesidades personales y sus obligaciones del gasto mensual familiar?

17.- ¿Este trabajo le brinda estabilidad y certidumbre financiera?

### **DIMENSIÓN TECNOLÓGICA (PAPEL DE LA APLICACIÓN)**

18.- ¿De acuerdo con su experiencia como conductor podría explicar de qué manera la aplicación influye en sus condiciones laborales? Puede explicar experiencias buenas o malas en las cuales el algoritmo juega un rol determinante para llevar a cabo su trabajo.

<p><b><i>ZONAS PARA EL ANÁLISIS DE LAS RELACIONES SOCIALES LABORALES CON BASE EN FARÍAS (2012)</i></b></p>
--

### **1.-ZONA DE INTEGRACIÓN**

19.-¿Podría explicar y describir si sus condiciones de trabajo en las plataformas digitales (UBER, DiDi, InDriver o Bolt) influyen en *las relaciones con su familia*?

20.- ¿Qué consecuencias (**positivas y negativas**) ha traído *para su familia* sus condiciones de trabajo actuales en su empleo en las plataformas?

21.- ¿Podría explicar y describir cómo son sus *relaciones con sus compañeros de trabajo* y si desde su punto de vista estas influyen en sus condiciones de trabajo actuales?

22.- ¿Qué consecuencias (**positivas y negativas**) ha traído *con sus compañeros de trabajo* las condiciones de laborales que tiene en las plataformas digitales (UBER, DiDi, InDriver o Bolt)

**23.- ¿Qué problemas enfrenta en el día a día al trabajar en las plataformas?**

## **2.-ZONA DE EXCLUSIÓN**

24.- ¿Cuál es su percepción sobre la aceptación que tiene la sociedad hacia su tipo de trabajo?

25.- ¿Cuál es su percepción ante la falta de oportunidades de empleo en relación con su grado máximo de estudios y el trabajo que desempeña actualmente en las plataformas del transporte digital?

Por la situación que vive actualmente en su trabajo,

26.- ¿Usted considera que vive en medio de la incertidumbre?

## **3.-ZONA DE VULNERABILIDAD**

27.- ¿Cuál es su percepción sobre el nivel de seguridad hacia su integridad física en su trabajo?

28.- ¿Usted o sus compañeros han sufrido actos de violencia o de inseguridad?

29.- ¿Se siente desprotegido o percibe falta de apoyo de la sociedad, de sus compañeros, el gobierno y sus empleadores al no estar cubierto totalmente en cuanto a sus prestaciones sociales y sus condiciones laborales?

Por último,

30.- ¿Cuál es su opinión del trabajo de conductor de plataformas en Mazatlán?

31.- ¿Cómo se percibe usted dentro de este tipo de trabajo? ¿Por qué?

**32.- ¿A quién considera el mayor responsable de su situación laboral actual y por qué?**

Por último, me puede decir algunas cosas sobre usted como su

Edad\_\_\_\_\_

Estado civil\_\_\_\_\_

Grado máximo de estudios\_\_\_\_\_

Lugar de origen \_\_\_\_\_

y porque se trasladó a Mazatlán si es que usted es de otro lugar \_\_\_\_\_

Tiene usted hijos \_\_\_\_\_

Si está usted casado me puede decir si su conyugue trabaja \_\_\_\_\_

¿Cuántos trabajos tiene su pareja?

**¿Desea hacer alguna reflexión final o hacer algún comentario?**

Muchas gracias. Todas sus aportaciones y sus opiniones han sido muy enriquecedoras para este trabajo y puede tener la certeza de que toda la información que este compartiendo con nosotros va a ser manejada de una manera científica y esta información será llevada a revistas, libros y a todas las partes del mundo donde sea posible y se acepte este tipo de información para que se conozca su situación y sus experiencias laborales.

## **Carta de consentimiento de divulgación de la información y confidencialidad y anonimato**

Por medio de la presente “Yo Informante” deseo expresar mi consentimiento voluntario para que la información facilitada al “Entrevistador” pueda ser utilizada con fines científicos y académicos. Ello implica, que lo que diga durante la entrevista (bajo previa revisión propia de la redacción de la información) pueda ser publicado en revistas científicas arbitradas en todo el mundo, tesis, páginas de internet de instituciones educativas y libros; pero sin revelar mi identidad, dado que el interés de la entrevista no es sobre las personas específicas sino de interés más amplio.

Así mismo acepto su divulgación en espacios dedicados a la discusión del conocimiento con bases científicas como foros, congresos locales, nacionales e internacionales, coloquios, seminarios, mesas redondas y demás espacios dedicados a la divulgación del conocimiento. No obstante, dicha información no deberá ser tergiversada ni publicada en diarios nacionales, locales e internacionales.

Por otro lado, “Yo Entrevistador (doctorante Carlos Alberto Olivarría Núñez) en esta carta de común acuerdo manifiesto que tanto los datos, información, identidad y todo lo que se refiera al “Informante” quedarán guardados bajo resguardo de la más estricta confidencialidad y anonimato. Dicha información será redactada cuantas veces sea necesario y consultada al “Informante”, de ser requerido para su revisión y aprobación para su posible publicación.

Mazatlán, Sinaloa a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 202\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma Informante

\_\_\_\_\_  
Firma Entrevistado

### Guía de Observación Participante en el Campo

Guía No. _____	Clave del Trabajador/a: _____	Género: H ( ) M ( )
Hora de inicio servicio tomado: _____		Fin del servicio: _____
Realizada el día _____ de _____ del 202__.		
Trabajador/a de: Uber _____; DiDi _____; InDriver _____ Bolt _____		
Automóvil Modelo: _____	Color: _____	
<b>Auto propio</b> _____	<b>Renta el auto</b> _____	
Entrevistador: Carlos Alberto Olivarría Núñez		

Edad \_\_\_\_\_

Estado civil \_\_\_\_\_

Grado máximo de estudios \_\_\_\_\_

Lugar de origen \_\_\_\_\_

y porque se trasladó a Mazatlán si es que usted es de otro lugar \_\_\_\_\_

Tiene usted hijos \_\_\_\_\_

***DIMENSIONES PARA EL ANÁLISIS DE LA  
PRECARIEDAD LABORAL CON BASE EN  
POLKOWSKA (2019)***

#### **1.-DIMENSIÓN ORGANIZATIVA**

1.- ¿Este es su único trabajo

**Sí**, ¿Cuánto tiempo le dedica al día?? ¿Como entro usted en este trabajo?

2.- ¿Cuánto tiempo tiene dedicándose a este empleo?

3.- ¿Usted trabaja de madrugada y en días festivos?

#### **2.-DIMENSIÓN LEGAL Y REGULATORIA**

4.- ¿Cuándo usted se registró ante la empresa firmó o tuvo conocimiento de algún contrato laboral?

5.- ¿Para usted qué significaría o representaría contar con un contrato?

6.- De acuerdo al discurso de promoción que estas plataformas utilizan para que usted se vincule laboralmente con ellos, ¿Cumplen con sus expectativas de una vida mejor?

7.- ¿Está usted afiliado a algún sindicato?

Sí\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

**De no ser sindicalizado,** 12.- ¿La empresa no se lo permite?

8.- ¿Se han organizado usted y sus compañeros para formar un sindicato?

9.- ¿Para usted qué significaría o representaría estar afiliado a un sindicato?

10.- ¿Usted se afiliaría a un sindicato si se llega a formar uno y porque sí y porque no?

## **DIMENSIÓN ECONÓMICA**

11.- ¿Este trabajo le brinda estabilidad y certidumbre financiera?

## **DIMENSIÓN TECNOLÓGICA (PAPEL DE LA APLICACIÓN)**

12.- Puede explicar experiencias buenas o malas en las cuales el algoritmo juega un rol determinante para llevar a cabo su trabajo.

<p style="text-align: center;"><b>ZONAS PARA EL ANÁLISIS DE LAS RELACIONES SOCIALES LABORALES CON BASE EN FARÍAS (2012)</b></p>
---

### **1.-ZONA DE INTEGRACIÓN**

13.- ¿Qué consecuencias (**positivas y negativas**) ha traído *para su familia* sus condiciones de trabajo actuales en su empleo en las plataformas?

14.- ¿Qué consecuencias (**positivas y negativas**) ha traído *con sus compañeros de trabajo* las condiciones de laborales que tiene en las plataformas digitales (UBER, DiDi, InDriver o Bolt)

**15.- ¿Qué problemas enfrenta en el día a día al trabajar en las plataformas?**

## **2.-ZONA DE EXCLUSIÓN**

16- ¿Cuál es su percepción sobre la aceptación que tiene la sociedad hacia su tipo de trabajo?

17.- ¿Usted considera que vive en medio de la incertidumbre?

## **3.-ZONA DE VULNERABILIDAD**

18.- ¿Se siente seguro en este trabajo?

19.- ¿Cómo se percibe usted dentro de este tipo de trabajo? ¿Por qué?

**20.- ¿A quién considera el mayor responsable de su situación laboral actual y por qué?**

Muchas gracias. Todas sus aportaciones y sus opiniones han sido muy enriquecedoras para este trabajo y puede tener la certeza de que toda la información que este compartiendo con nosotros va a ser manejada de una manera científica y esta información será llevada a revistas, libros y a todas las partes del mundo donde sea posible y se acepte este tipo de información para que se conozca su situación y sus experiencias laborales.

### **Emociones**

**percibidas:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### **Caja**

**negra:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Análisis del**

**Observador:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_