

# Precariedad laboral y formalidad: Percepciones y tensiones en torno a la regulación, flexibilidad y autonomía. El caso de México y la reforma del trabajo realizado a través de plataformas digitales en 2025.

## Job precariousness and formality: Perceptions and tensions regarding regulation, flexibility, and autonomy. The case of Mexico and the labor reform for work performed through digital platforms in 2025.

**Valentín Lander Rivera\***

Universidad Autónoma de Querétaro

### RESUMEN

El presente artículo analiza la reciente reforma laboral en México de 2025 que busca regular el trabajo en plataformas digitales. Este modelo de negocio, representado por empresas como Uber y Rappi, se apoya en un discurso que exalta la autonomía, la flexibilidad y el autoemprendimiento. La reforma, reconoce a los trabajadores de plataformas VTC (Vehículo de Transporte con Conductor) y de reparto como trabajadores formales independientes, otorgándoles derechos laborales y seguridad social. Este cambio legal ha generado una serie de controversias que van desde el impacto económico de la regulación, la tensión entre la figura de autonomía frente a la de subordinación y, un panorama de incertidumbre sobre la implementación y efectividad de la reforma. Entre los principales resultados del análisis de este artículo, se identifica que los portavoces gerenciales de las plataformas y algunos trabajadores argumentan que la regulación amenaza las figuras de flexibilidad y autonomía; también se encuentra desconfianza e incredulidad sobre los alcances reales de la reforma, por la heterogeneidad de perfiles, contextos y trayectorias particulares de los trabajadores. Por otro lado, están quienes apoyan la iniciativa de ley, señalando que no presupone una disyuntiva entre flexibilidad y derechos laborales, sino que es posible mantener ambas y de esta forma, terminar con la condición de vulnerabilidad y precariedad que

\*vlander21@alumnos.uaq.mx

acompaña a este tipo de actividades. El documento concluye que la reforma, diseñada desde el marco del empleo asalariado, enfrenta desafíos al intentar regular un modelo laboral que ha crecido bajo el contexto del neoliberalismo y la flexibilización.

**Palabras clave:** Capitalismo de plataforma; regulación; formalidad; flexibilidad; subordinación.

## ABSTRACT

This article analyzes the recent 2025 labor reform in Mexico that seeks to regulate work on digital platforms. This business model, represented by companies like Uber and Rappi, is based on a discourse that extols autonomy, flexibility, and self-employment. The reform recognizes VTC (Vehicle with Driver) and delivery platform workers as formal independent workers, granting them labor rights and social security. This legal change has generated a series of controversies ranging from the economic impact of the regulation and the tension between the concepts of autonomy versus subordination to a landscape of uncertainty regarding the reform's implementation and effectiveness. Among the main findings from the analysis in this article, it is identified that managerial spokespersons for the platforms and some workers argue that the regulation threatens flexibility and autonomy. There is also a sense of mistrust and disbelief regarding the real scope of the reform due to the heterogeneity of workers' profiles, contexts, and particular trajectories. On the other hand, there are those who support the bill, pointing out that it does not assume a dilemma between flexibility and labor rights but rather that it is possible to maintain both and, in this way, end the condition of vulnerability and precarity that accompanies these types of activities. The document concludes that the reform, designed from the framework of salaried employment, faces challenges when attempting to regulate a labor model that has grown under the context of neoliberalism and flexibilization.

**Keywords:** Platform capitalism; regulations; formality; flexibility; subordination.

## 1. INTRODUCCIÓN

Alrededor del trabajo independiente y de las actividades mediadas por las plataformas digitales se han construido discursos que valoran los beneficios de este nuevo “modelo de trabajo”. En estas percepciones se resaltan virtudes como la autonomía, la flexibilidad y la búsqueda de la autorrealización, lo que demanda una fuerte implicación del individuo que enaltece la figura del auto empresario, reforzando un discurso ideológico meritocrático. En México, la reciente reforma laboral, que busca regularizar el trabajo independiente realizado a través de las plataformas digitales, creó un conjunto de polémicas y de tensiones entre los diferentes actores involucrados, no solo entre los representantes de las empresas y las posturas gubernamentales, sino también entre los trabajadores y/o los “colaboradores” que emplean estos recursos tecnológicos para prestar servicios.

Estas polémicas resaltan no solo la heterogeneidad de situaciones laborales que se construyen alrededor de la economía de servicios, sino los distintos significados que se atribuyen al trabajo mediado por las plataformas. Por ahora la reforma se focaliza en los servicios ofertados por las plataformas VTC (por sus siglas, Vehículo de Transporte con Conductor) y en las actividades de reparto de alimento, en este artículo contrastamos los discursos y las percepciones que se fueron construyendo alrededor de la reforma jurídica.

Analizar las tensiones alrededor de las nuevas reglas del juego y la percepción de los actores involucrados, en este “periodo de prueba”, permite apreciar las diferentes posiciones en juego, identificar la crítica y la justificación de los cambios jurídicos y los debates alrededor de la flexibilidad y la autonomía. La metodología empleada para este artículo partió desde una perspectiva subjetiva y cualitativa, apoyándose en análisis de contenido y discurso a través de entrevistas, debates y seguimiento de notas periodísticas en medios principalmente digitales (como periódicos y noticieros) así como también de un seguimiento de opiniones en “post” (o publicaciones) vertidas por los trabajadores de plataformas en redes sociales como Facebook.

Este seguimiento de información se realizó en un periodo de cuatro meses (dos meses antes de la implementación de la reforma a inicios de julio del año 2025 y dos meses posteriores en lo que se ha denominado como “prueba piloto”). Aunque se reconoce que existen ciertas limitaciones en cuanto al impacto (ex post) de esta reforma, consideramos relevante vislumbrar escenarios futuros sobre este fenómeno.

La primera parte del artículo consiste en aproximar las principales discusiones en torno al tema del capitalismo de plataforma, la precariedad, la autonomía y flexibilidad que enmarcan a la meritocracia y emprendedurismo, los cuales son ejes ideológicos que soportan el trabajo independiente y, en este caso, aquel que se desarrolla a través o por intermediación de plataformas digitales. Posteriormente, se hace una breve revisión del panorama o contexto de reformas que han tenido como propósito regular parcial o totalmente a las plataformas digitales de servicios (VTC y de reparto de artículos y alimentos), para aterrizar en el caso particular de México, el contexto y las características generales de la reforma, las tensiones y discusiones que se han suscitado tanto al momento de su presentación como en su entrada en vigor.

El análisis se orienta bajo cuatro líneas o categorías: el impacto económico de la reforma; la discusión en torno a las figuras de autonomía y flexibilidad frente a la de subordinación y, por último, la incertidumbre en cuanto a la aplicación sobre casos o situaciones específicas de los trabajadores. Por último, se establecen conclusiones que encuadran las tensiones y puntos centrales de la discusión, las cuales muestran las diferentes posturas y la heterogeneidad de las situaciones sociales de los trabajadores de plataformas, que desafían los marcos tradicionales del empleo asalariado y evidencian la complejidad de regular un modelo de negocio que ha crecido en el contexto del neoliberalismo y la flexibilización laboral.

## 2. CAPITALISMO DE PLATAFORMA, FLEXIBILIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL. UN PANORAMA CONCEPTUAL.

Recientemente, la conceptualización del trabajo en el capitalismo

de plataforma ha generado intensos debates en los ámbitos político y académico. La regulación del trabajo mediado por aplicaciones cuestiona los marcos tradicionales del empleo asalariado y, con ello, el papel del Estado en la regulación de la dinámica del capital y del mercado laboral. Aunque la caracterización del capitalismo de plataforma ha cobrado relevancia, la inseguridad y la flexibilidad laboral que este “modelo de negocio” genera son fenómenos interrelacionados que transforman profundamente las dinámicas económicas, sociales y políticas propias de la fase posterior al capitalismo industrial, conocida por algunos autores como neoliberalismo (Harvey, 2007).

La economía de plataforma adquirió relevancia a principios de la década de 2000, acompañada por la irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la consolidación de modelos de producción flexibles y automatizados, implementados desde décadas anteriores. El auge de las actividades de servicio y la revolución digital se combina con la dinámica de la globalización neoliberal, dando lugar a un modelo económico que integra la innovación y el despliegue de infraestructuras digitales (OIT, 2021). Estas infraestructuras actúan como intermediarias entre usuarios y prestadores de servicios, facilitando la interacción y el intercambio de bienes, servicios e información. Empresas como Uber, Airbnb, Spotify, Netflix y Amazon ejemplifican estas nuevas formas de “producción”, donde la información y los datos se convierten en activos estratégicos para maximizar beneficios y expandir mercados (Srnicek, 2019).

El denominado capitalismo de plataforma puede entenderse como una manifestación avanzada del proceso de flexibilización en la producción de bienes y servicios, asociado al desmantelamiento de los referentes de justicia social redistributiva y al debilitamiento del Estado. Este fenómeno implica una transición desde una “sociedad salarial”, caracterizada por el reconocimiento de derechos y la protección social, hacia un escenario de precarización e incertidumbre permanente y generalizada, propia de la llamada sociedad del riesgo (Beck, 1998; Castel, 2010).

Este modelo, aunque ha permitido evadir responsabilidades normativas y laborales, se sustenta en un ideal que valora la flexibilidad y la autonomía de los socios, lo que genera una polémica en torno a los fundamentos ideológicos del capitalismo contemporáneo, reflejada en los ámbitos político y jurídico. Para algunos, los trabajadores de plataformas se encuentran en un limbo legal que les impide acceder a derechos sociales básicos como atención médica, pensiones, vacaciones o jornadas laborales reguladas. En este contexto, la definición de la relación laboral se convierte en un campo de disputa que refleja la heterogeneidad de situaciones y vínculos construidos en torno a esta actividad.

Así, la ausencia de marcos institucionales y jurídicos que regulen el trabajo en plataformas digitales no solo se traduce en informalidad y precarización laboral, sino también en la intensa implicación de los prestadores de servicios, evidenciada en jornadas extensas. Esta alta implicación, disfrazada de libertad o autonomía, abre el debate sobre nuevas formas de explotación laboral mediadas por tecnologías digitales y algoritmos que controlan y “vigilan” constantemente los movimientos de los trabajadores (Piasna, 2022).

La caracterización del modelo de negocios impulsado por las plataformas digitales, conocida como “uberización”, implica un enfoque mercantil de las relaciones que se establecen en torno a la prestación de servicios. Este encuadre no solo transforma la conceptualización del lugar, el tiempo y el espacio laboral, sino que también altera los referentes tradicionales que utilizamos para definir el trabajo. Diversos autores destacan que se instaura un presente perpetuo de producción y consumo, con jornadas que se extienden día y noche, dando lugar a lo que se ha denominado un “régimen de acumulación insomne” (Radetich, 2022).

En este contexto, el trabajador queda vinculado de manera constante a la red inalámbrica, al automóvil y al smartphone, los cuales se convierten en extensiones de su propio cuerpo. Por otro lado, el espacio simbólico de trabajo -como el interior del automóvil utilizado como herramienta- suele despojarse de elementos personales, transgrediendo la privacidad para convertirse en un

entorno aséptico, despersonalizado y bajo control, subsumido a lo que algunos denominan la “tiranía algorítmica”.<sup>1</sup>

Este modelo desafía los marcos tradicionales del empleo asalariado y, en consecuencia, la regulación de las relaciones laborales. Su complejidad radica en que surge de los profundos cambios sociales que acompañan la recomposición del capitalismo contemporáneo, la transformación de los vínculos con el trabajo y el empleo, así como la formación de nuevas subjetividades donde la autonomía y la flexibilidad son valores centrales.

En torno a la uberización se configura una heterogeneidad de situaciones sociales y múltiples formas de relación con la actividad, incluyendo la de los propios usuarios, quienes no solo participan del modelo de mercado, sino que también contribuyen a enmascarar relaciones asimétricas y mecanismos de control algorítmico. En este sentido, es fundamental considerar el papel que se atribuye al cliente, ya que integra los principios del modelo de negocio y colabora activamente en el control de la prestación del servicio.

Nos encontramos, así, ante un proceso que pone en juego no solo las relaciones laborales en el capitalismo del siglo XXI -donde la flexibilización extrema, la automatización, la intermediación y la subcontratación son claves para la acumulación de capital-, sino también la construcción de nuevas subjetividades frente a formas inéditas de producir y consumir. Las plataformas digitales, lejos de ser espacios neutrales, promueven una competencia e individualización extremas, diluyendo la solidaridad y la colaboración, estableciendo una modalidad de subordinación flexible, instrumentalizada por la mediación de algoritmos y tecnologías al servicio del capital (Cingolani, 2016).

## 2.1 NUEVAS FORMAS DE PRECARIEDAD SUBJETIVA BASADAS EN EL SUJETO.

La flexibilidad que ofrecen las plataformas digitales refuerza la idea de que a mayor trabajo corresponde una mejor ganancia. Esta premisa presenta la implicación personal como una virtud y como un atractivo central para quienes se integran como “socios”. La

flexibilidad es especialmente valorada por aquellos trabajadores que consideran esta actividad como una fuente de ingresos adaptable a sus necesidades; sin embargo, esto implica una individualización del trabajo y la asunción constante de la incertidumbre, lo que contribuye a normalizar la erosión de la relación laboral y, con ello, de las protecciones sociales históricamente conquistadas en torno al empleo asalariado. La resiliencia ante la incertidumbre se integra así a una narrativa que exalta las supuestas bondades de la “sociedad del riesgo” (Beck, 1998; Harvey, 2007; Durand, 2021).

El capitalismo de plataforma se sustenta en una narrativa que los propios trabajadores interiorizan, asumiendo los valores de un sujeto meritocrático y emprendedor, amparado en la idea de libertad frente a la rigidez del trabajo subordinado. Esta narrativa promueve la organización autónoma de actividades y horarios, aparentemente sin restricciones ni supervisión directa. El contraste con el empleo asalariado se articula con discursos que exaltan las capacidades y competencias individuales como criterios de diferenciación social. Sin embargo, esta supuesta flexibilidad está mediada por la gestión algorítmica, que impone controles estrictos y despersonalizados sobre la fuerza laboral, diluyendo la frontera entre tiempo de trabajo remunerado y no remunerado y desterritorializando el espacio laboral, lo que invade el ámbito privado y transforma las relaciones que allí se desarrollan.

La institucionalización de la precariedad trasciende el ámbito laboral, impactando tanto las condiciones materiales de vida como la subjetividad de los individuos. Las personas trabajadoras no solo experimentan vulnerabilidad e incertidumbre en su práctica cotidiana, sino que también terminan aceptando o consintiendo una situación que afecta su percepción del futuro (Armano, Morini y Murgia, 2022). Esta aceptación implica una desvinculación del sentimiento de pertenencia a la clase trabajadora y del sentido que tradicionalmente otorgaba el trabajo asalariado, lo que puede interpretarse como un proceso de despolitización del trabajo.

La flexibilidad, presentada como una ventaja en la gestión del tiempo, se asocia en realidad con dinámicas de hiperproductividad y



una condición de “autoexplotación”, lo que lleva a una colonización de la vida cotidiana (Durand, 2021; Armano, Morini y Murgia, 2022). En este contexto, la precariedad se naturaliza y se extiende a todos los ámbitos de la existencia, erosionando los marcos de la protección social y diluyendo las fronteras del trabajo.

En este “nuevo espíritu del capitalismo” (Boltansky y Chiapello, 2002) , el individuo es interpelado a convertirse en creador y empresario de sí mismo (Han, 2021), adoptando una ética empresarial orientada a la búsqueda permanente de la autorrealización. Esto implica la capacidad de inventar y reinventarse continuamente, ya sea trabajando por proyectos o adaptándose de forma constante a un entorno cambiante <sup>2</sup>. Todo este proceso se encuentra envuelto en una trampa pasional y en un voluntarismo casi mágico, donde aparentemente no existen límites para el emprendimiento ni para las capacidades cognitivas del sujeto (Armano, Morini y Murgia, 2022).

Desde la década de 1990, se advertía que la incesante modernización empresarial implicaba la búsqueda de innovaciones sociotécnicas orientadas a acompañar la racionalización del trabajo. Estas innovaciones se trasladaron al terreno de la subjetividad de las y los trabajadores. En el marco del neoliberalismo, el auge de las herramientas gerenciales impulsó no solo la construcción de dispositivos de control psíquico, social y político, así como nuevas formas de gobernanza basadas en indicadores y algoritmos, sino también la recomposición de los arreglos laborales en un contexto de creciente individualización de las relaciones de trabajo.

El aparente triunfo ideológico del neoliberalismo se manifiesta en la modelización de subjetividades que interiorizan las reglas y los imperativos de la sociedad de mercado. De este modo, los referentes políticos contruidos en torno a la sociedad salarial y la lucha de clases entran en tensión frente a formas de coerción más sutiles (Han, 2021). El interés por develar los mecanismos de explotación se desplaza hacia la comprensión de las lógicas de dominación.

La supuesta despolitización del trabajo se refleja en la erosión del sujeto político, (Sennett, 2000) resultado de la revancha del capital

sobre el trabajo en el contexto de la globalización neoliberal (Harvey, 2004; Durand, 2021). En este escenario, la institucionalización de la precariedad y la flexibilización del mercado laboral han permitido la expansión de las plataformas digitales.

### 2.3 EL POSICIONAMIENTO DE LAS PLATAFORMAS A PARTIR DE LA PANDEMIA DEL COVID-19.

La reestructuración productiva, como señalan diversos autores, incorporó desde los años setenta las premisas de la flexibilidad frente a la rigidez de la producción en serie. Al combinarse con los imperativos de la competitividad, los ajustes estructurales que acompañaron la reconversión productiva institucionalizaron la precariedad laboral y la flexibilización del mercado de trabajo. La construcción de una nueva gramática centrada en el individuo reflejaba los cambios políticos e ideológicos que enmarcaron la reestructuración económica de los años ochenta.

La financiarización de la economía coincidió con los cambios sociales que acompañaron el desmantelamiento de los acuerdos contruídos en torno a la protección del trabajo asalariado. Las reformas al modelo de justicia redistributiva redefinieron el papel del Estado en la regulación del mercado, evidenciando el dominio de los imperativos económicos. En estas narrativas, los ajustes productivos y la reducción de los costos laborales se presentaban como transformaciones necesarias para responder a las exigencias del mercado. La calidad, los costos laborales y la satisfacción del cliente se convirtieron en los ejes que guiaron la reorientación y reorganización del trabajo. Así, la flexibilidad y la precariedad se instituyeron mientras las obligaciones patronales se relajaban bajo el argumento de asegurar la supervivencia de las empresas en un entorno competitivo (Harvey, 2004).

La recomposición del sistema económico estuvo acompañada por la transformación del escenario social y político -y, por supuesto, del laboral-, por lo que comprender estos cambios sociales resulta fundamental para analizar los ajustes en la regulación del mercado de trabajo. El contexto generado por la pandemia de Covid-19

abrió un nuevo espacio de deliberación en torno a la protección social y a la responsabilidad y capacidad del Estado para reducir las incertidumbres. Sin embargo, también impulsó narrativas sobre las ventajas de la era digital para organizar y coordinar actividades. El teletrabajo y el uso de plataformas digitales en los servicios adquirieron un papel aún más relevante que el que tenían antes de este evento global.

La pandemia alteró las actividades económicas en general, a escala local, regional y global, propiciando el cierre de actividades “no esenciales” ante la amenaza del contagio. Las actividades que permanecieron “abiertas” se apoyaron en la construcción de redes y en el uso de infraestructuras digitales. En mercados laborales como el mexicano, donde predomina la informalidad, las políticas de control sanitario suscitaron polémicas al evidenciar los límites del Estado frente a una gran masa de trabajadores -formales e informales- vulnerables. Muchas personas se integraron a trabajos mediados por plataformas digitales, como el reparto de productos y el transporte de personas o mercancías. Para muchos, esta opción se convirtió en su principal fuente de ingresos, colocándolos en una situación de particular vulnerabilidad social al encontrarse en la “primera línea” (Ferrer, 2021).

La exposición de los costos de la precariedad y la incertidumbre en la que viven la mayoría de trabajadores, tanto formales como informales, situó la crítica a la política económica neoliberal en el centro del debate político y reavivó la discusión sobre la protección laboral. El cambio político de 2018 en México se apoyó en una narrativa que puso en el centro el tema de la corrupción y, con ello, el predominio de lo económico sobre lo político. La reorientación de la política laboral se sustentó en la crítica al modelo que flexibilizó el mercado de trabajo e individualizó las relaciones laborales. Aunque se suelen destacar las “bondades” de las plataformas digitales por ofrecer alternativas a personas desempleadas, la escasa o nula seguridad contractual, el reducido margen de negociación individual (y menos aún colectivo) y la extrema exposición de la integridad física durante la actividad son aspectos que alimentan la disputa en torno a la regulación del trabajo mediado por plataformas.

### 3. INICIATIVAS DE REFORMAS QUE REGULAN EL TRABAJO POR PLATAFORMAS. UN NUEVO MARCO QUE DEFIENDE LOS DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA.

El debate legislativo que se desarrolla alrededor de la regulación del trabajo mediado por aplicaciones digitales es mucho más que una simple discusión sobre un nuevo marco normativo: implica la confrontación de los marcos políticos e ideológicos de los actores involucrados y la puesta en juego de trayectorias y tradiciones políticas en torno a la protección social. En los debates sobre la llamada “flexiseguridad” se disputan las narrativas dominantes y el papel que se atribuye al Estado como garante de la protección social y del acceso a los derechos laborales.

En un contexto global marcado por la financiarización de la economía, la expansión del libre mercado y la hegemonía de modelos de negocio basados en la flexibilidad y la autonomía, los debates sobre la reforma al marco jurídico adquieren una dimensión política central. No solo se busca adaptar las leyes a las nuevas realidades tecnológicas, sino que el proceso legislativo se convierte en un espacio donde se renegocian y resignifican los límites del Estado y se ponen a discusión las formas contemporáneas de exclusión y precarización asociadas a la economía de plataformas. así, las nociones de justicia y protección social entran en tensión con las narrativas construidas alrededor de la economía digital, considerando que estas se expanden en un momento histórico en el que las fuerzas del libre mercado se extendieron sin restricciones. De ahí la importancia de analizar la experiencia vivida en la pandemia de Covid-19 y de situar los reclamos de trabajadores por precisar el tipo de relaciones laborales que se crean en este sector; pues es en este contexto que algunos países implementaron reformas laborales en sus marcos normativos y jurídicos para regular el trabajo realizado a través de plataformas digitales, principalmente en los sectores de transporte (VTC) y de reparto.

A continuación, se mencionan algunas de las iniciativas internacionales que han servido de referencia para la reciente reforma en México, sin entrar en detalles jurídicos, solo señalando

el contexto y sus características centrales, para posteriormente analizar el caso mexicano y las percepciones de los distintos actores involucrados (trabajadores y portavoces de las plataformas) sobre los cambios en las reglas del juego. Como podrá apreciarse, se trata de debates recientes.

**Ley Rider en España:** Esta ley, vigente desde mayo de 2021, modificó el Estatuto de los Trabajadores para regular la actividad de los denominados “riders”, quienes prestan servicios a través de plataformas de reparto y movilidad como Glovo, Uber Eats o Deliveroo. Entre sus principales características destaca la implementación de la figura de “presunción de laboralidad”, ya que las plataformas, mediante algoritmos, controlan, organizan y asignan el trabajo, lo que genera una relación de subordinación. Este control se manifiesta también en la valoración del servicio y el monitoreo constante a través de la geolocalización, determinando así el acceso o la limitación a la prestación del servicio y, por tanto, una relación de dependencia del trabajador hacia la plataforma. La ley obliga a las plataformas a establecer contratos formales, transparentar la gestión algorítmica y registrar las jornadas laborales, información que debe estar disponible tanto para los trabajadores como para sus representantes legales (Rodríguez-Piñero, 2023).

**Colombia Británica, Canadá:** En noviembre de 2023, el gobierno de esta provincia aprobó una enmienda a la legislación laboral que reconoce a los trabajadores de plataformas digitales como empleados y a las plataformas como empleadores. Esta reforma, que entró en vigor en septiembre de 2024, establece un salario mínimo por “tiempo ocupado”, compensación de gastos, transparencia en los pagos, prohibición de retención de propinas y la obligación de notificar y compensar en caso de suspensión injustificada. Además, los trabajadores de plataformas quedan incluidos en los beneficios de seguridad laboral provinciales (OIT, 2024).

**La UNIDAPP y la disputa con Rappi en Colombia:** En febrero de 2024, la Unión de Repartidores por Plataformas (UNIDAPP), la empresa Rappi y el gobierno colombiano llegaron a un acuerdo que estableció una remuneración mínima por viaje y por kilómetro

recorrido, así como parámetros de transparencia en la inhabilitación de perfiles y mayor supervisión institucional. En 2025, el tema volvió a la mesa de negociación para revisar tarifas mínimas, condiciones laborales y de salud, y seguridad para los afiliados a la Unión Sindical de Mensajeros de las Tiendas Turbo (USMTT) (Chacón, 2025).

Estas experiencias demuestran que, incluso en contextos de flexibilidad, libre mercado y emprendimiento promovidos por las plataformas y el trabajo autónomo, es posible establecer acuerdos entre los actores involucrados y generar espacios de politización del trabajo, desafiando la aparente inevitabilidad de la precarización en este modelo de negocios.

### 3.1 REFORMA PARA EL TRABAJO EN PLATAFORMAS EN MÉXICO 2025, CONTEXTO, TENSIONES Y CONTROVERSIAS.

En diciembre de 2024, después de un proceso relativamente corto, el Congreso de la Unión aprobó la reforma a la Ley Federal del Trabajo que regula el empleo mediado por plataformas digitales como Uber, Didi, Rappi y similares. Esta reforma reconoce derechos laborales a repartidores y a conductores, formaliza su relación laboral y garantiza acceso a seguridad social, aunque ha generado debates y controversias sobre su instrumentalización y su aplicación.

Las modificaciones a los artículos 49, 50, 127 y Capítulo IX Bis y al artículo 997-B de la Ley Federal del Trabajo considera, en términos generales, a los trabajadores de plataformas como aquellos que prestan servicios personales, remunerados y/o subordinados bajo el mando y la supervisión de una plataforma digital, requiriendo su presencia física para la prestación del servicio. Además del reconocimiento de la figura legal, la reforma contempla derechos laborales tales como el acceso a la seguridad social, la inscripción obligatoria al IMSS, las prestaciones laborales como vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, reparto de utilidades (si se laboran más de 288 horas anuales) y el derecho a indemnización por 90 días de salario, más 20 días por cada año de servicio en caso de despido injustificado (Diario oficial de la federación, 2024).

Entre las controversias, los desafíos y las tensiones generadas a partir de la discusión y la publicación de la reforma identificamos que estas han versado sobre la autonomía y flexibilidad frente a la figura de subordinación; el impacto económico de la regulación estatal; pero también un halo de incertidumbre sobre su implementación y su representación, así como los mecanismos de inclusión o de exclusión que el algoritmo define al regular a las actividades de los prestadores de servicio. A continuación, abundamos en estas polémicas.

### 3.2 EL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGULACIÓN.

En cuanto al impacto económico y social de la reforma, se identifican narrativas encontradas; por un lado, encontramos opiniones que dramatizan sobre un escenario catastrófico al señalar el riesgo de pérdida de ingresos económicos para los trabajadores. Detrás de esta premisa, la flexibilidad se asocia a que las personas pueden medir el grado en el que se implican en la actividad y con ello definir las metas de ingreso: “A mayor flexibilidad, mayor libertad de decidir cuánto es lo que quieres ganar”. Por otro lado, encontramos posturas que señalan una laguna en cuanto a información precisa sobre cuántos trabajadores se encuentran en estas modalidades de trabajo: ya que en la justificación de la iniciativa el gobierno argumenta que la reforma beneficiaría alrededor de 658 mil trabajadores, (Diario oficial de la federación, 2024) mientras que otros estudios (encuestas financiadas por las mismas plataformas) sostienen que existen alrededor de 2.5 millones de personas en estas modalidades (Buendía y Márquez, 2023), tal y como lo refieren los siguientes comentarios:

El gobierno se sigue manejando con cifras de 2020 y por ejemplo hay una encuesta que recientemente salió de Buendía y Márquez donde menciona que somos 2.5 millones de trabajadores en plataformas, pero el gobierno es de 658 mil, 2.5 millones de personas, y si con 500 mil solamente íbamos a sobrevivir 32 mil con un universo de 2.5 seguramente más de 2 millones de personas van a quedar fuera de la posibilidad de generar un ingreso (Gómez, 2024).

(Saúl Gómez, portavoz de Repartidores Unidos de México, 2024).

La verdad que nos gustaría lograr una buena solución para México, porque el impacto de lo que está en juego es muy alto. Hoy día no es solo este 2.5 millones de personas, hoy día son 70 mil, por ejemplo, restaurantes y establecimientos pequeños y medianos que utilizan las plataformas, y que hoy, de acuerdo con las cifras de la Canirac, el 20% de sus ventas ya vienen de las plataformas (Sánchez, 2024) . (Nicolás Sánchez, director de asuntos públicos de Uber).

Además de un impacto directo sobre los propios trabajadores, también se considera una afectación a otro de los actores involucrados en el negocio de las plataformas digitales, como los negocios locales de venta de comida, quienes, principalmente a partir de la pandemia de COVID-19 y de las restricciones sanitarias, comenzaron a hacer un uso más recurrente a este tipo de servicios para no cerrar sus actividades.

Esto se empata con el estudio realizado por el Centro de Investigación y Docencia Económica en 2021, titulado “Las plataformas de entrega a domicilio en la economía mexicana” en donde uno de sus resultados menciona que el sector de restaurantes (sobre todo en ciudades de los tres estados que económicamente aportan más al país: Ciudad de México, Jalisco y Nuevo León) tuvo un crecimiento sostenido en el periodo de pandemia a pesar de la contracción de la economía en general: “Por lo tanto, la llegada de las plataformas de reparto a la economía mexicana provocó un crecimiento en el rango del 28 al 32.92% en la participación relativa de los restaurantes en la generación de riqueza del país” (Rodríguez *et al.*, 2021:13)

Por otro lado, (siguiendo el mismo estudio) la tendencia o tasa de crecimiento de personas que han optado en estas actividades registra un notable crecimiento, tanto el número de repartidores, así como en los ingresos que estos generan; sobre este último indicador, se



señala un aumento en el ingreso mensual de las personas hasta 117% en el periodo de 2012 al 2020, mientras que el ingreso promedio mensual de un “trabajador promedio” en la economía mexicana, creció solo 25% (Rodríguez *et al.*, 2021).

Es evidente que estos datos muestran los aspectos positivos en términos del impacto económico que las plataformas digitales han tenido en el país, lo cual ha sido usado por los actores que defienden este “modelo de negocios”, en este contexto, la posible alteración de los beneficios o de ingresos generados con el uso de las plataformas es un punto de discusión que se articula a las exigencias de flexibilidad. La discusión se centra, por lo tanto, en las virtudes del modelo de negocios en tanto que ofrece una alternativa para cualquier persona de generar ingresos “extras”. La cuestión, sin embargo, está en definir aquellas situaciones en las que el uso de la plataforma constituye la principal fuente de ingreso y de cruzar el análisis con la trayectoria y perfil de las personas; aspectos que son omitidos en los estudios de corte cuantitativo y estadístico y que están asociados a las condiciones estructurales que constriñen el margen de acción de las personas en condiciones de precariedad y vulnerabilidad social.

### 3.3 AUTONOMÍA Y FLEXIBILIDAD VS SUBORDINACIÓN

Aunque en la reforma se menciona que la figura de flexibilidad se mantendrá (lo que implica que esta iniciativa se enmarca en la “flexiseguridad”), la percepción que se generó -en un segmento de operadores- al entrar en el pleno de la discusión fue la de incertidumbre o la de amenaza contra las figuras de flexibilidad y de autonomía; de acuerdo con los portavoces de las plataformas y algunos trabajadores de plataformas organizados, consideran que la libertad de los “socios” es el centro o el núcleo que define a este “modelo de negocios” y lo que lo hace accesible y atractivo en el mercado laboral:

Esta es una forma de generar ingresos flexibles, no hay jefes, no hay instrucciones, nadie está obligado a cumplir horarios, nadie está obligado a estar en determinadas zonas.

El sistema que se pretende incorporar es un sistema que se

basa en la subordinación, y ahí hay un concepto, que es una invención semántica, que se llama subordinación, no sé si es intermitente, discontinua, la subordinación discontinua. Eso es subordinación (Sánchez, (Nicolás Sánchez, 2024 director de asuntos públicos de Uber, 2024)

Cuando se dice y según se defiende aquí, la flexibilidad de poder tener tus horarios en lo que quieras, cuando quieras, a la hora que quieras, eso ya no podría ser, pasas a ser subordinado, la empresa sería tu patrón y entonces ya no podría decidir si tomo este pedido, no lo tomo, hago este, no lo hago, porque ahora vas a tener que trabajar bajo el esquema de la subordinación, ya no te vas a poder negar (Saúl Gómez, portavoz de Repartidores Unidos de México, 2024).

Los comentarios exponen el riesgo de la pérdida de flexibilidad y autonomía al ser reconocidos como empleados subordinados bajo el marco del trabajo asalariado. Escapar a esta condición de sujeción se plantea como virtud de este modelo de negocios, lo que constituye un soporte ideológico en el capitalismo contemporáneo al reforzar la narrativa del emprendimiento.

La figura de “subordinación” es un elemento que causa incomodidad y malestar, lo cual se refuerza con el testimonio de personas que subrayan las condiciones de precariedad y, en buena medida, un sentimiento de injusticia al dar cuenta de experiencias laborales previas; pero también a decir de quienes buscan escapar a la condición de encierro (en el lugar de trabajo) y de control sobre la jornada laboral. Podríamos suponer que las diferentes experiencias laborales reflejan la heterogeneidad laboral que caracteriza el uso de las plataformas digitales y que más allá de los aspectos discursivos e ideológicos, las diferentes interpretaciones que se ponen en juego configuran un híbrido que pone en tensión la idea de control de la actividad en los marcos del asalariado:

Por ejemplo, ¿estarías dispuesto a tener seguridad social si eso implicara renunciar a tu flexibilidad? Esa es una falsa

discusión que han intentado promover las plataformas, y aquí ni el repartidor menos. La falsa disyuntiva entre flexibilidad o derechos, cuando justamente, al menos lo que se plantea aquí, es un esquema que permite la flexibilidad y que además te permite acceder a derechos laborales. Es decir, nosotros de verdad vemos ahí una falsa disyuntiva, que además promueve el miedo a los compañeros repartidores y conductores de decir, si avanzas en la exigencia de tus derechos laborales, vas a perder tu flexibilidad (Sergio Guerrero, secretario general de la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación, 2024).

Siguiendo el Estudio de opinión sobre plataformas en México, realizado por la consultoría Buendía y Marquéz, (2023), encontramos que el 95% de los encuestados valora mucho o algo la independencia y la flexibilidad, además de señalar que la flexibilidad es la principal razón por la cual optaron por registrarse como conductor o repartidor y la segunda razón fue la posibilidad de generar ganancias complementarias. A la pregunta sobre la regulación del Estado sobre estas actividades, se pone en comparación la posibilidad de que este tipo de actividades se regule bajo el marco de la protección social y que reconozca la relación empleado-patrón (no usan el término “subordinación”) o en su caso, que se mantenga la modalidad vigente; los resultados señalan que la mayoría de las personas, que participaron en este sondeo, están de acuerdo (63%) en mantener el esquema actual o un sistema híbrido o parcial, por lo que el 37% de los participantes manifiestan estar en total desacuerdo con esta opción (Buendía y Marquéz, 2023).

### 3.4 INCERTIDUMBRE Y LAGUNAS LEGALES EN CUANTO A LA IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN DE LA REFORMA.

De acuerdo con lo indicado por el Diario Oficial de la Nación (2024) y los voceros oficiales la reforma entraría en vigor los primeros días de julio de 2025, sin embargo, existió un retraso de algunos días (dos semanas aproximadamente) en lo que se realizaban “ajustes” y medidas que estaban negociando con cabilderos de las

mismas plataformas y representantes de gremios de trabajadores por aplicación. Al final, de acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) a un mes del inicio de la prueba piloto registraron una “afiliación” de un millón 291 mil 365 trabajadores de las plataformas Uber y Didi principalmente, lo cual sobrepasó las estimaciones del gobierno federal, las cuales estaban en alrededor de 700 mil trabajadores en estas modalidades (IMSS, 2025). Aunque las cifras mostradas anteriormente podrían mostrar un panorama favorable principalmente para los trabajadores, aún existe un panorama de incertidumbre y de incredulidad entre sobre los alcances e impacto de la reforma; si bien esta ha sido manejada como una “prueba piloto”, es decir, como un proyecto que puede ser objeto de modificaciones (ser perfectible), no deja de generar dudas en cuanto a la efectividad que puede tener y en cómo se gestionaran los casos una vez que sea puesta en operación.

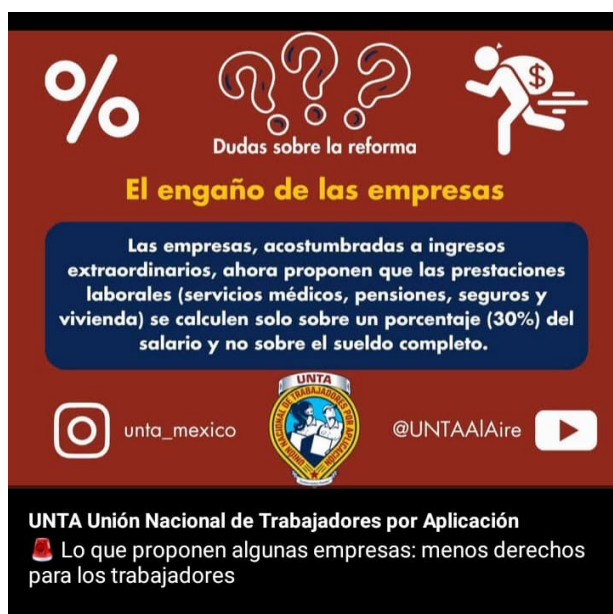
Entre los aspectos que genera controversia encontramos dudas sobre la estimación del tiempo efectivamente trabajado, pues si bien se ha argumentado que la “flexibilidad” se mantendrá (ya que se estipula un salario a través de unidades o de tareas realizadas), lo que evidencia vacíos en cuanto a la definición de la jornada de trabajo debido, entre otros, a la opacidad del algoritmo en la asignación de tareas. En esta misma opacidad, encontramos polémicas sobre el reconocimiento de derechos como es el reparto de utilidades, pues se establece que los trabajadores tendrán derecho a esta prestación siempre y cuando cumplan con un mínimo de 288 horas al año. Siguiendo la propuesta, esta considera que las unidades o servicios contemplan 45 minutos por cada hora y 15 min por tiempo de espera para la recepción de la tarea, deduciendo así un factor de 0.75 de “actividad efectivamente laborada” por cada hora.

Tomando como referencia una jornada de 8 horas diarias, se tienen 6, lo que representa 36 a la semana o 144 horas mensuales, lo cual alcanza a cubrir la temporalidad de 288 horas mínimas de actividad efectivamente laborada (Diario oficial de la federación, 2024). Para simplificar la información anterior (que fue como se diseñó la propuesta original) una de las modificaciones que se realizaron

antes de la implementación de la prueba piloto fue que, para que los trabajadores cuenten con los beneficios de seguridad social tales como vivienda, utilidades y aguinaldo, deberían de cumplir por lo menos con el salario minio mensual para poder tener acceso a las cotizaciones (8,364 mil pesos en la zona centro y de 12,596.40 pesos en la zona de la frontera norte), lo que algunos han considerado como un factor de exclusión, ya que muchos de estos trabajadores optan por esta modalidad de forma complementaria, aunque, de acuerdo con cifras oficiales, el 74% de las personas registradas en la prueba piloto, tienen como principal actividad económica el trabajo por plataformas digitales (IMSS, 2025). Lo anterior nos señala que, la protección y seguridad social que la reforma pretende brindar, tiene un costo que asumen los trabajadores en términos de que el esquema establecido reclama una fuerte implicación por parte de los trabajadores.

Sobre lo anterior, no hay suficiente claridad en quien llevaría el control de las jornadas o del “tiempo efectivamente laborado” (se supondría que la plataforma y a su vez reportaría esto a las dependencias gubernamentales como el IMSS); además de que las aportaciones para cubrir lo relacionado con el acceso a la vivienda y a la pensión tampoco queda suficientemente explicadas ni por la parte gubernamental, ni por los representantes de las plataformas. Lo que ha llevado a una serie de suposiciones o de especulaciones, tal y como lo anuncia el siguiente “post” divulgado en las redes sociales:

## Ilustración 1. Incertidumbre frente a la reforma



Fuente: Perfil de Facebook de la Unión Nacional de Trabajadores por Plataforma. Junio 2025.

Antes y posterior a la entrada de la prueba piloto, algunos comentarios -por parte de los conductores y repartidores- fueron sobre un aumento de las tarifas para los trabajadores (en el caso de Uber, de hasta 7%) y la disminución de los costos por viaje realizado (y por ende de sus ganancias por viaje o por tarea), el siguiente testimonio describe esta situación, la cual refleja lo que autores han considerado como una práctica despótica de las plataformas.

Hoy, martes 22 de abril, Didi decide bajar sus costos a una mínima de 25 y mantener el kilómetro inclusive por debajo de los 5 pesos. Por llegar a nuestras metas que cada vez es más difícil alcanzarlas, es difícil. Si ayer Paquito con 14 viajes hizo mil pesos, hoy Paquito con 16 viajes, o sea dos más, hizo 890 pesos, 110 pesos menos, una reducción del 11% en sus ganancias. ¿Todo para qué? Para que la gente pueda tomar Didi porque es más barato. Ahora,

todo esto debería de ser regulado por parte de... Quiero creer que... la Profeco. La verdad es que no estoy bien informado. Pero en la nueva ley laboral, la nueva reforma, sí debieron haber puesto algo ahí (...) La segunda teoría, la segunda teoría es, nos están preparando para la nueva reforma laboral. Didi ahorita puede reducir sus costos y al momento de subirlos, después de las comisiones, van a quedar igual. Al momento de hacer el incremento por costos de altas de seguro y todo lo demás, todo lo que conlleva la reforma laboral va a quedar acá. El afectado siempre fuimos nosotros. Yo le doy a esa teoría. (Conductor de plataformas. Video publicado en un grupo de conductores y conductoras de la ciudad de Querétaro a través de la red social Facebook, 2024).

Este testimonio, así como la información plasmada en la publicación sugiere que las empresas están tomando medidas para blindar o para mitigar los impactos sobre las ganancias económicas de cara a la implementación de la reforma, dejando en evidencia aspectos que la reforma no contempla o que no es suficientemente clara, como el establecimiento de tarifas mínimas y el “tiempo efectivamente laborado”, lo cual, sigue siendo manejado y gestionado de forma directa y arbitraria por las mismas plataformas a través de su “magnagenmet algorítmico”.

Si bien, todo apunta a que existe un ambiente generalizado de incertidumbre e incredulidad frente a la iniciativa (y en gran parte por la divulgación negativa por la cual ha sido objeto a través de los medios corporativos de información) también existen percepciones que valoran el aspecto positivo de la iniciativa:

En lo personal, considero que nos beneficiaría esta reforma a quienes es nuestro ingreso al 100 %. (Conductora de plataforma, comentario publicado en un grupo de conductores y conductoras de la red social Facebook, 2024).

Tener un registro adecuado de la cantidad de socios conductores, emisión de factura por el servicio realizado que sirva como comprobante de ingreso para solicitar préstamos y tener acceso a créditos hipotecarios bancarios, es algo que podemos tener con esta reforma” (Conductor de plataformas digitales, comentario en un foro de trabajadores por plataforma de la red social X, 2025).

Para nosotros, que ya tenemos una edad donde no es fácil conseguir trabajo, contar con el seguro social sería bueno. (Conductor de plataformas digitales, comentario publicado en un grupo de conductores y conductoras de la red social Facebook, 2025)

Estas diferentes posturas reflejan una heterogeneidad de situaciones sociales, las cuales reflejan que no es muy claro aún las situaciones que se están tipificando en el marco regulatorio, en parte porque las categorías que enmarcan la reformas corresponden con los marcos del asalariado, las cuales, sin embargo, están en una fuerte tensión debido a los presupuestos ideológicos que existen alrededor de la figura del trabajador independiente y de las ambigüedades que se observan alrededor de categorías centrales como es la flexibilidad y autonomía en un modelo de negocio que reclama una fuerte implicación cuando constituye la principal fuente de ingresos para la persona.

Finalmente, no hay que perder de vista que la irrupción de las plataformas digitales se inscribe en un contexto de profundas transformaciones en el mercado laboral, atravesado por la irrupción del neoliberalismo y de la flexibilización en los modos de producción, pero también por la financiación de la economía y la irrupción de una economía mediada por el acceso a las aplicaciones que ponen en tensión la capacidad del Estado para regular las actividades de servicio que allí se gestiona. En otras palabras, los debates sobre la regulación del trabajo, mediado por las plataformas, dejan en claro las dificultades de los actores para contener el dominio del capital sobre el trabajo.

En este sentido, resulta insuficiente suponer que este modelo de negocios expone el paso de la sociedad salarial, con una base social corporativa, estatizada, fundamentada en las luchas gremiales y en la búsqueda de seguridad y la protección social (derechos laborales colectivos) a una sociedad del riesgo, donde la incertidumbre alimenta el individualismo y la competencia (Castel, 2010; Beck, 2001), por lo que la regulación del trabajo mediado por las plataformas implica poner a debate categorías políticas y, por lo tanto, tomar en cuenta los cambios societales que dan entrada al dominio de narrativas en las que se valora la figura de trabajo independiente.



#### 4. CONCLUSIONES

A manera de conclusión, podemos decir que las modalidades de trabajo por cuenta propia y flexible que se prestan a través de las plataformas digitales, se inscribe en los cambios y transformaciones que el mercado laboral ha venido atravesando desde la irrupción del neoliberalismo y la flexibilización en los modos de producción, impactando sobre todo en el sector de servicios.

En el caso de la iniciativa de reforma en México, para la regulación de este tipo de actividades, si bien es un esfuerzo institucional que alude a la búsqueda de condiciones sociales de lo que podría considerarse como trabajo digno o “decente”, se considera que esta ha sido diseñada desde los marcos o el contexto de una sociedad salarial, cuando el “modelo de negocios” o la modalidad laboral es muy distinta frente a las formas de trabajo “tradicionales”. Esto se denota no únicamente en el discurso de los defensores del libre mercado, la flexibilidad y autonomía (naturalmente, las plataformas y sus portavoces externos) sino incluso por la incertidumbre, desconfianza e incredulidad que esta ha generado en los actores directamente involucrados, es decir, las trabajadoras y trabajadores de las mismas plataformas.

Los efectos e impactos reales, así como la eficiencia en la atención de casos una vez que se presenten, mostrara en qué medida el proyecto gubernamental realmente atiende a este sector económico que cada vez más está cobrando relevancia en el escenario laboral.

#### BIBLIOGRAFÍA.

- ARMANO, E., MORINI, C. Y MURGIA, A. (2022) «Conceptualizing Precariousness: A Subject-oriented Approach», en *Faces of precarity. Critical perspectives on work, subjectivities and struggles*. Bristol, UK: Bristol University Press, pp. 29-40.
- BECK, U. (1998) *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.
- BOLTANSKY, L. Y CHIAPELLO, E. (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid.: Akal.

- BUENDÍA Y MARQUÉZ (2023) «Estudio de opinión sobre plataformas digitales en México». Buendía & Marquéz. Disponible en: [https://buendiaymarquez.org/wp-content/uploads/2024/08/2307\\_PRESENTACION\\_PLATAFORMAS\\_DIGITALES.pdf](https://buendiaymarquez.org/wp-content/uploads/2024/08/2307_PRESENTACION_PLATAFORMAS_DIGITALES.pdf).
- CASTEL, R. (2010) *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de cultura económica.
- CHACÓN, M.A.D. (2025) «Derechos laborales mínimos del trabajador digital desde la óptica de trabajo decente de la OIT en Colombia. Vínculo entre Uber y el conductor: ¿laboral o comercial?», *Estudios Socio-Jurídicos*, 27(1). Disponible en: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.14637>.
- CINGOLANI, P. (2016) «Capitalismo de plataforma: nuevas tecnologías de la comunicación e internacionalización del trabajo», *Boletín Onteaiken.*, 11(22), pp. 42-47.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (2024) *DOF - Diario Oficial de la Federación*. Disponible en: [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5746132&fecha=24/12/2024#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5746132&fecha=24/12/2024#gsc.tab=0) (Accedido: 24 de septiembre de 2025).
- DURAND, J. (2021) *Fabricar al hombre nuevo. ¿Trabajar, consumir y callarse?* Madrid: Ediciones Akal.
- FERRER, S. (2021) «Las plataformas y la nueva precariedad», *Política y cultura*, (56), pp. 87-104.
- HAN, B.C. (2021) *Psicopolítica. Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder (2a ed.)*. España: Herder.
- HARVEY, D. (2004) *La condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu.
- HARVEY, D. (2007) *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal.
- IMSS (2025) «Registro histórico: IMSS supera 23 millones de empleos formales con registro de 1.2 millones de trabajadores de plataformas digitales».
- OIT (2021) *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del*

- trabajo*. Informe de referencia de la OIT. Ginebra: Organización internacional del trabajo., p. 307.
- OIT (2024) *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*. Conferencia internacional del trabajo V. Ginebra: Organización internacional del trabajo., p. 138. Disponible en: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILC113-V%281%29-%5BWORKQ-231121-002%5D-Web-SP.pdf>.
- PALERMO, H. Y VENTRICI, P. (2023) *El ADN emprendedor: Mercado Libre y el devenir tecnoneoliberal*. Buenos Aires: Biblos.
- PIASNA, A. (2022) «Precariousness in the platform economy», en *Faces of precarity. Critical perspectives on work, subjectivities and struggles*. Bristol, UK: Bristol University Press, p. 268.
- RADETICH, N. (2022) *Cappitalismo. La uberización del trabajo*. Ciudad de México: Siglo XXI.
- RODRÍGUEZ, V.G.C. ET AL. (2021) «Las plataformas de entrega a domicilio en la economía mexicana».
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (2023) «La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (7), pp. 13-35. Disponible en: <https://doi.org/10.24310/rejls7202317604>.
- SENNETT, R. (2000) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- SRNICEK, N. (2019) *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja negra.

#### FUENTES:

- CONDUCTORA DE PLATAFORMA (2024) «Opinión sobre los aspectos positivos de la reforma», *Unión Nacional de Trabajadores por aplicación*. Disponible en: <https://www.facebook.com/watch/?ref=saved&v=1770594480251212> (Accedido: 14 de agosto de 2025).
- CONDUCTOR DE PLATAFORMAS (2024) «Opinión sobre la reforma laboral sobre plataformas», *Reforma laboral aplazada*,

23 junio. Disponible en: <https://www.facebook.com/watch/?ref=saved&v=4007638816167524> (Accedido: 20 de abril de 2015).

GÓMEZ, S. (2024) «¿Apoyar o no la regulación para repartidores de plataformas digitales?» Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=3jYqP2ahu2I> (Accedido: 20 de mayo de 2025).

GUERRERO, S. (2024) «¿Apoyar o no la regulación para repartidores de plataformas digitales?». Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=3jYqP2ahu2I>.

SÁNCHEZ, N. (2024) «Director de asuntos públicos de Uber explica complicaciones en ley para prestaciones a repartidores». Disponible en: <https://www.facebook.com/watch/?v=561113369727159>.

## NOTAS

1 Existe una gran variedad de términos para referirse a esto: Taylorismo digital (Brown, et al 2010); Ciberleviatán (Lasalle, 2019) Tecnofeudalismo (Varoufakis, 2024); o Liberalismo digital (Sadin, 2019) como ejemplo.

2 Estado de forma “Beta” permanente (Palermo y Ventrici, 2023) lo cual, en el argot del ámbito de la programación se define como una condición de prueba y error continuo.