

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS

“FRANCISCO GARCÍA SALINAS”

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIA POLÍTICA

“V́ctor Manuel Figueroa Sepúlveda”



Relaciones de trabajo en plataformas digitales.

Conductores de Uber en México

Tesis para obtener el grado de

Doctora en Ciencia Política

Presenta

Mayra Selene Lamas Flores

Directora de tesis

Dra. Irma Lorena Acosta Reveles

Zacatecas, México. Marzo de 2023

Índice

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. EL NACIMIENTO DE LAS PLATAFORMAS Y SU EXPANSIÓN COLONIZANTE	8
1.1. Colonialismo industrial, la subordinación al mercado mundial	8
1.2 La globalización neoliberal: una profundización del dominio y la explotación	11
1.3. ¿Qué son las plataformas digitales?.....	18
1.3.1 Plataformas publicitarias.....	18
1.3.2 Plataformas en la nube	19
1.3.3 Plataformas industriales.....	19
1.3.4 Plataformas de productos.....	19
1.3.5 Plataformas austeras.....	20
1.4 Historia y contexto del surgimiento de las plataformas digitales en el mundo.....	22
1.5. La regulación de las plataformas digitales, Uber un caso de referencia.....	23
CAPÍTULO II. TRABAJO Y RELACIONES LABORALES EN EL CAPITALISMO	27
2.1 Concepciones sobre el trabajo y nuevas relaciones de subordinación	28
2.1.1 Teoría clásica. El mercado como regulador de la economía.....	29
2.1.2 Marxismo. El despojo de valor del trabajo.....	30
2.1.3 Teoría económica neoclásica. Un asunto de oferta y demanda	33
2.1.4 Institucionalismo y Keynesianismo. El Estado regulador	34
2.1.5 Capital humano y neoliberalismo. La exaltación del individualismo	35
2.1.6 Trabajo no clásico. La ausencia de certezas.....	36
2.2 Historia de las relaciones laborales.....	39
2.3 Pertinencia de la Economía Política marxista	45
CAPÍTULO III. IRRUPCIÓN DE LAS PLATAFORMAS EN MÉXICO, UN SENDERO HACIA EL DESPOJO... 49	
3.1 Aparición de las plataformas en México	49
3.1.1 El valor del mundo digital y el reparto de los mercados.....	55

3.1. 2 Condiciones nacionales para la llegada y arraigo de empresas trasnacionales.....	59
3.2 Zacatecas, historia económico-laboral. Hacia un nuevo tipo de relaciones de trabajo	63
3.2.1 Precariedad laboral	73
3.2.2 El papel del Estado	77
CAPÍTULO IV. EL VÍNCULO ENTRE LA EMPRESA UBER Y LOS CONDUCTORES: UNA RELACIÓN DE DOBLE EXTRACCIÓN DE VALOR.....	84
4. 1 Apartado metodológico	84
4.1.1 Tipo de investigación.....	85
4.1.2 Instrumento para la recolección de datos	86
4.1.3 Población y sujetos.....	86
4.1.4 Proceso de análisis	87
4.2 Resultados y análisis.....	88
4.2.1 Negociación: subordinación digital y apropiación	88
4.2.2 Evolución del control, rastreo y vigilancia digital del conductor	97
4.2.3 Un circuito de enajenación tras la promesa de autonomía	101
4.3 El entramado de la relación entre la empresa Uber y los conductores.....	104
CONCLUSIONES GENERALES	109
REFERENCIAS.....	116

Tablas

<u>Tabla 1. Plataformas más lucrativas del mundo según su valor bursátil</u>	20
<u>Tabla 2. Características del trabajo clásico y no clásico</u>	39
<u>Tabla 3. Etapas de las relaciones laborales</u>	40
<u>Tabla 4. Tasas de desempleo y PIB anual en México</u>	60
<u>Tabla 5. Indicadores de avance en materia de ciencia y tecnología en Zacatecas</u>	71
<u>Tabla 6. Iniciativas presentadas a nivel nacional para regular el trabajo en plataformas digitales</u>	79
<u>Tabla 7. Suministro de recursos necesarios para la realización de un viaje en Uber</u>	90
<u>Tabla 8. Cargos e impuestos que retiene la empresa Uber en cada viaje</u>	107

Figuras

Figura 1. Dimensiones sociales básicas de la sociedad según Marx.....	31
Figura 2. Comercio electrónico: principales productos y servicios (proporción del total de transacciones, %)	57
Figura 3. PIB de Zacatecas por sector económico, 2021	65
Figura 4. Población ocupada según sector de actividad económica en Zacatecas, Tercer trimestre de 2022	67
Figura 5. Percepciones de la población ocupada en Zacatecas.....	68
Figura 6. Ingreso laboral per cápita real, Zacatecas, primer trimestre 2005-tercer trimestres 2019	69
Figura 7. Porcentaje de población con ingreso laboral inferior al costo de la canasta alimentaria, Zacatecas, 2005-2019.....	70
Figura 8. Pilares de las relaciones laborales.....	85
Figura 9. Causas de desconexión temporal más recurrentes.....	96
Figura 10. Rango de horas semanales trabajadas en la plataforma.....	98
Figura 11. Entramado de la relación entre Uber y los conductores.....	105

Introducción

Tras la crisis del año 2008, el capitalismo ha intentado recuperarse a través del uso de la tecnología en los diferentes ámbitos de la vida de las sociedades actuales. Para ello, no solo ha innovado en lo que se refiere a medios de producción, sino en los propios modelos de negocio, sumando a los esquemas tradicionales otros nuevos que buscan afianzarlo. Estos modelos emergentes están enraizados en las formas históricas de acumulación que se adaptan a cada época, en función del capital constante disponible, dando lugar a *formas particulares de vinculación entre el capital y el trabajo*.

Uno de los modelos de negocio donde se pueden observar estas novedosas relaciones laborales es el que ha surgido a partir del uso de plataformas digitales que operan en buena parte de los sectores de la economía mundial.

“Las plataformas digitales han sido definidas por Srnicek (2017, pág. 49) como un nuevo tipo de empresa que se distingue “por proporcionar la infraestructura para intermediar entre diferentes grupos de usuarios, por desplegar tendencias monopólicas impulsada por efectos red, por hacer uso de subvenciones cruzadas para captar diferentes grupos de usuarios y por tener una arquitectura central establecida que controla las posibilidades de interacción”. Otra característica de estas empresas es que, una buena parte, nació al amparo del gran capital en el Silicon Valley, corazón del desarrollo tecnológico a nivel mundial.

El funcionamiento de estas compañías ha traído muchas consecuencias en diferentes ámbitos sociales, uno de los principales es el laboral, ya que las personas que se desempeñan en ellas no son reconocidas como trabajadoras y en consecuencia no se les brinda ningún tipo de prestación que permita identificar ese vínculo como una relación patrón-asalariado (De Stefano, 2016). Por otro lado, propician una competencia inequitativa con los sectores tradicionales de la

economía, ya que escapan a las reglas de regulación existentes en la mayoría de los países donde operan, y logran evadir tanto el pago de impuestos como la normatividad propia de su sector.

La plataforma Uber nació en 2009 en San Francisco, California como un modelo de transporte ejecutivo, aunque, tres años después, tras conseguir importantes inversiones en rondas de financiamiento logró salir de Estados Unidos y empezar a operar también en países europeos. Esto lo logró con base en una nueva estrategia de traslados, entre particulares, a bajo costo a la que denominó Uber X y que consistió en que cualquier propietario de un auto brindara el servicio con el simple hecho de registrarse en la plataforma sin requerir ningún tipo de permiso gubernamental (Konfío, s/f). Dicha facilidad derivó en que la compañía experimentara un crecimiento sustancial en varias regiones del mundo, no obstante, los problemas no se hicieron esperar, pues en naciones como Francia el gremio de los taxistas, que sí se somete a regulaciones estatales, inició una ola de protestas en las que denunciaba competencia desleal .

Esta empresa inauguró un esquema organizativo y laboral inédito; su aparición, invariablemente, ha sido disruptiva en el sector de los servicios de transporte. Para unos, es fuente de inspiración y ejemplo a seguir para triunfar en el marco de la globalización neoliberal a la que asiste el mundo actual. Para otros, no es más que una expresión del hipercapitalismo digital en el que el capital subsume al trabajo de forma desregulada y flexibilizada en pos de una mayor ganancia.

A la fecha, pese a los inconvenientes que la compañía ha tenido en múltiples latitudes, funciona en más de 10 mil ciudades de 72 países. De acuerdo con los datos del sitio de marketing profesional Affde, en julio de 2021 Uber reunía a 3.5 millones de conductores en el mundo, así como a 93 millones de usuarios y 22 mil 800 empleados. Además, exhibe que en 2019 la compañía obtuvo más de 58 mil millones de dólares con un promedio de mil 440 millones de viajes trimestrales (Affde, 2021).

A medida que la plataforma se iba extendiendo por el mundo, también se acrecentaron los conflictos. Desde 2015 y hasta 2020, la marca fue expulsada de ciudades de, por lo menos, 15 países entre los que se encuentran Dinamarca, Alemania, Italia, Estados Unidos, Canadá, Hungría, Colombia, Bulgaria, Corea Del Sur, Turquía, Finlandia y Costa Rica (Vargas, 2020). Las razones son diversas, entre las principales están las controversias jurídicas en las que se ha visto involucra por las condiciones laborales a las que someten a los conductores, la negativa de

la empresa a tributar en los países en los que se establece, y la confrontación con gremios regulados del sector, como los taxistas.

En México, la compañía opera en la mayoría de los estados del país y no está sujeta a ningún tipo de impuesto, ya que su actividad fiscal la realiza en los Países Bajos, donde está registrada de modo que los únicos pagos que efectúa, de forma indirecta, recaen en los conductores y se trata del Impuesto al Valor Agregado (IVA), el Impuesto Sobre la renta (ISR) y los impuestos verdes o para el mantenimiento de la infraestructura vial en algunas entidades. Destaca que no tiene presencia en estados con una actividad de movimientos sociales importantes y donde los sindicatos de taxistas se han opuesto con determinación a su operación, como es el caso de Playa del Carmen en Quintana Roo. No obstante, en septiembre de 2021, Andrew Macdonald, vicepresidente de Operaciones en América y Desarrollo Comercial Mundial de Uber, dio a conocer en un medio de información económica que “México se ha convertido en su tercer mercado más importante a nivel global, con más de 8 millones de usuarios activos (entre Eats y Ride), 35,000 restaurantes de Uber Eats y una inversión de más de 1,500 millones de dólares” (Fernández, 2021) que han aplicado en promociones para conductores y usuarios, soporte de la aplicación y proyectos de responsabilidad social, entre otros rubros. Además, según Fernández, la empresa ostenta tener en el país 200,000 *socios* conductores y repartidores distribuidos en 70 ciudades de 27 entidades.

Por otro lado, la compañía estadounidense ha enfrentado demandas en naciones como Francia, Estados Unidos, Inglaterra y Holanda por parte de sus conductores para que se les reconozca como empleados logrando jurisprudencias para otorgar derechos laborales. En tanto, en el resto de los países donde opera, ha logrado evadir las legislaciones laborales, ya que se ostenta como una empresa de tecnología y no como una compañía de transporte. Uno de ellos es México. Aquí, como en muchas otras naciones, sobre todo de Latinoamérica, la compañía ha encontrado un importante nicho de oportunidad debido a su condición de países subdesarrollados. En estos, las promesas de ofrecer trabajo, casi de cualquier tipo de compañía, son bien recibidas en el afán de restar presión a la incapacidad estatal y privada para generar fuentes de trabajo.

En la actualidad los estudios en torno al funcionamiento de la empresa Uber International B.V. han girado en varias direcciones y se han realizado de manera vasta en Europa y de forma más incipiente en países latinoamericanos como Argentina, Chile, México, Colombia, Perú y Brasil. Uno de estos enfoques es el que tiene que ver con la calidad del trabajo y su impacto en la

vida de los conductores, otro es el relacionado con las repercusiones de las plataformas digitales en las economías nacionales y en la mundial y uno más se enfoca en el estudio de la relación laboral que tiene lugar entre las plataformas y los trabajadores con los que se vinculan. Esta última modalidad es la que se ubica en el ámbito de nuestro interés, sin embargo, el grueso de las investigaciones está orientada a su relación con el Estado dada la ausencia de regulación en materia fiscal y laboral.

Por ejemplo, Mirabal (2020), González y Lorente (2021), y Wynn (2020) evalúan y cuestionan la capacidad de la legislación para regular las relaciones laborales que emanan del mundo digital. Por su parte, Buruaga (2019) y Becerril (2021) trabajan en la identificación de rasgos del trabajo tradicional, como la subordinación, en la interacción laboral que entablan la empresa Uber y los conductores.

Más cerca de nuestro tema aparecen Valenduc y Vendramin (2016) que realizaron un estudio mediante el cual evaluaron las trayectorias de trabajadores que se desempeñan en las plataformas para conocer aspectos como su poder de negociación, el nivel de exclusión a la que estaban sometidos y su acceso a oportunidades de desarrollo de habilidades y capacitación. Sobre estos puntos, encontraron que los sujetos que laboran en este tipo de negocios tienen poco margen de negociación, son susceptibles de actos de discriminación y exclusión y tiene un acceso limitado o nulo a la capacitación.

Por otra parte, Köhler (2020) encontró que el conductor y los *riders* (en el caso de plataformas de entrega de productos) no tienen “voz ni influencia” en el contrato que suscriben con la empresa. Además, pueden ser sustituidos en cualquier momento de forma unilateral y tampoco tienen ningún tipo de poder sobre las condiciones de trabajo que experimentan, ni sobre el precio de los servicios que prestan.

En este contexto, en la presente investigación interesa identificar, caracterizar y explicar los principales rasgos de la dinámica de trabajo presentes en la empresa Uber, para lo cual nos adentramos en su funcionamiento en el estado de Zacatecas en el periodo de 2017 a 2021. Ello permitirá demostrar que este proceso implica una relación de subordinación que se caracteriza por mecanismos particulares de extracción de valor.

En consecuencia, esta investigación no busca comprobar que la relación laboral entre la empresa y los conductores es una relación laboral tradicional disfrazada. En todo caso, se aportan

elementos para corroborar que se trata de una dinámica de trabajo diferente que requiere de nuevos marcos legales de regulación laboral y protección.

La explicación teórica se hilvana mediante un diálogo entre la noción de trabajo no clásico de Enrique de la Garza Toledo y la teoría crítica neomarxista de las relaciones de trabajo. El trabajo no clásico es asumido por el autor como “aquél en el que la intervención del cliente es indispensable para que se realice la producción y se tenga el producto. Ya sea porque se generan símbolos y se transmiten al cliente o porque el producto es la interacción misma” (De la Garza, 2013. p. 319). Este concepto, según De la Garza Toledo, emerge a raíz de que, desde hace varias décadas, el empleo en la industria ha ido a la baja desplazándose hacia los servicios y las pequeñas y medianas empresas (Pymes). Asimismo, en el centro de los trabajos no clásicos, De la Garza ubica el realizado en sector de los servicios. Este ámbito es considerado como el de lo intangible, si se le compara con otros como la industria y la agricultura, sin embargo, los servicios incluyen quehaceres tanto tangibles como intangibles. Aunque el autor pone el énfasis en que se distinguen por lo intangible, lo simbólico y lo interactivo.

Por otra parte, las relaciones de trabajo, entendidas como “las prácticas y las reglas que estructuran las relaciones entre los asalariados, los empresarios y el Estado en diferentes ámbitos: dentro de una empresa, una rama de actividad, un territorio determinado o la economía en general” (Martín, 2003. p. 153) son explicadas con base en el acervo de autores como Richard Hyman y P.K. Edwards. Ellos ubican las relaciones laborales dentro de la estructura social en la que permean las relaciones de clase, las relaciones de dominación y subordinación y la propiedad del capital. Por ello plantean que el meollo de las relaciones de trabajo estriba en “las relaciones de poder y dominación que se derivan de las desigualdades de clase; las relaciones de control sobre el trabajo y las cuestiones relativas a la subjetividad y el rendimiento del mismo” (p.202).

La investigación se aborda a partir de un método mixto. Por un lado, se hizo un análisis exhaustivo del contrato de términos y condiciones que los conductores aceptan cuando se vinculan a la plataforma y por otro se realizaron entrevistas semiestructuradas. En la revisión del contrato se analizaron los apartados: usos de los servicios de Uber, provisión de servicios de transporte, relación del cliente con los usuarios, relación del cliente con Uber, relación de la empresa con los conductores de la empresa, valoraciones, dispositivo del conductor, servicios basados en la ubicación, conductores y vehículos, requisitos del vehículo, documentación,

términos financieros, cálculo de tarifa y pago del cliente, cambios en el cálculo de tarifa, ajustes a la tarifa, tasa de servicio, costos de cancelación recibos e impuestos, entre otros.

Por otro lado, se recurrió a entrevistas con los operadores de la empresa Uber. Las entrevistas estuvieron guiadas por 28 preguntas en las que se obtuvieron datos relacionados con dimensiones objetivas y subjetivas sobre las categorías en las que se fundamentan las relaciones de trabajo desde la teoría crítica marxista y que son: negociación, control y subordinación y alienación. Según la Subsecretaría del Transporte de Zacatecas, en la zona Zacatecas-Guadalupe existen alrededor de 300 conductores que laboran para la empresa Uber, por lo que se entrevistó al 10% de este universo de trabajadores. Participaron hombres y mujeres de 18 a 60 años con un mínimo de tres meses de trabajo en la empresa.

La estructura de la tesis consta de cuatro capítulos. En el primero se realiza un acercamiento al marco histórico y se describe el proceso de las relaciones de trabajo en el capitalismo contemporáneo. Se parte de la identificación que realiza Víctor Figueroa (2014) de la fase actual del capitalismo y la evolución de este hacia una etapa de globalización neoliberal en la que emergen capitales transnacionales y privan los embates al trabajo protegido. En este sentido, se plantea el surgimiento de las plataformas digitales como una expresión de dicho contexto. Se precisa en qué consisten y se discute sobre sus efectos en la economía del país. Asimismo, se particulariza en una de estas; es decir, en la empresa Uber; en su surgimiento, crecimiento y expansión, así como en su facilidad para evadir las regulaciones fiscales y laborales del Estado a fin de hacerse con buena parte de un nicho de mercado controlado, hasta antes su aparición, por la industria del taxi.

En el segundo capítulo se aborda el marco conceptual en el cual está fundamentada la presente tesis. Se hace un recorrido sobre el concepto de trabajo desde paradigmas como la economía clásica y neoclásica, así como el marxismo, keynesianismo, institucionalismo, capital humano, neoliberalismo y se deriva en una disertación sobre la noción de trabajo no clásico de Enrique de la Garza Toledo. Posteriormente se esbozan las corrientes mediante las cuales se han estudiado las relaciones de trabajo como son el estructural-funcionalismo y el neocorporatismo. Se concluye el capítulo con la descripción de la escuela neomarxista y se justifica por qué las relaciones de trabajo en la empresa Uber se pueden explicar con base en esta.

En el tercer capítulo se aborda la irrupción de las plataformas digitales en el país y se contextualiza la historia económico-laboral del estado de Zacatecas, espacio territorial en el que

se observa el fenómeno en cuestión. Se inicia con una reflexión sobre la inclinación que la entidad desarrolló en una época para basar su economía en el sector primario y se describe la forma en la que esta ha evolucionado hasta dar margen al ingreso de capitales extranjeros que se benefician de los recursos naturales y la mano de obra barata. Por otro lado, se abunda en la importancia del sector servicios, sobre todo, en lo referente a la cantidad de puestos de trabajo que oferta y que tienen como característica principal la precariedad. Finalmente se enuncian algunas de las consecuencias que, en diferentes ámbitos, ha tenido la condición de dependencia y subdesarrollo de la entidad.

El cuarto capítulo contiene la metodología, los resultados y la discusión. Entre los principales hallazgos encontrados destacan la identificación de elementos de subordinación y control que la empresa Uber ejerce hacia los conductores y la forma en que estos los asumen. Además, se logra visualizar uno de los rasgos primordiales de esta relación laboral: el mecanismo de extracción de la ganancia por parte de la compañía el cual tiene que ver con procesos de apropiación del valor del patrimonio y del trabajo del operario en función del poder que la empresa puede ejercer sobre estos gracias a su ventaja tecnológica; es decir, al uso de la aplicación mediante la cual se construye la relación laboral. Por último, se exponen, de forma sistemática, las conclusiones generales.

Capítulo I

El nacimiento de las plataformas y su expansión colonizante

En el presente capítulo se realiza una revisión del avance del capitalismo en el último siglo a fin de encuadrar el fenómeno de interés en el devenir histórico de este modo de producción y se hace énfasis en el progreso tecnológico que ha tenido lugar en la fase actual con repercusiones de todo tipo en todos los ámbitos de las sociedades existentes, particularmente en el laboral.

Para ello se aborda la perspectiva del subdesarrollo, cuyo potencial explicativo permite entender desde una mirada crítica el papel que los países de la región han jugado en cada una de las etapas del desarrollo capitalista. Con especial atención se reflexionará sobre la tercera fase del capitalismo monopólico que en los países de Latinoamérica se ha mostrado como una forma de colonialismo industrial que ha atravesado por diferentes estadios encontrándose, actualmente, en el relativo a las tecnologías digitales auspiciadas por la revolución de la comunicación y la información, que han facilitado el dominio de los países avanzados sobre los atrasados a través de un capitalismo subdesarrollado. En una segunda parte se reflexionará sobre el tipo de trabajo al que ha dado lugar tanto el desarrollo digital como la posición de nuestros países en el orden mundial y la imposición del modelo de acumulación vigente.

1.1. Colonialismo industrial, la subordinación al mercado mundial

Desde su emergencia como sistema social, hace aproximadamente cinco siglos, el capitalismo ha atravesado por tres fases de desarrollo con sus respectivas expresiones tanto para el mundo desarrollado como para el subdesarrollado; es decir, tanto para el grupo de países con mayor desarrollo científico y tecnológico, como en aquellos que no han logrado tal avance. En la primera fase, el capitalismo comenzó a instalarse como un nuevo modo de producción, sobre todo, en los países europeos mediante el denominado proceso de acumulación originaria y el mercantilismo; la segunda se caracterizó por la revolución industrial, la aparición de la burguesía y la formación

del Estado-Nación moderno, mientras que la tercera se distingue por el surgimiento del capitalismo monopólico o imperialismo (Robinson 2013). Según Figueroa (2014), la primera fase del desarrollo capitalista significó para Latinoamérica la instalación de un colonialismo clásico que se distinguió por una dominación directa en los ámbitos económico, político, social y cultural. Por otro lado, la segunda fase del capitalismo en el mundo desarrollado trajo aparejado para Latinoamérica el colonialismo comercial del siglo XIX que requirió Estados independientes con capacidad para diversificar sus relaciones económicas con los países desarrollados. Finalmente, la tercera fase representó para los países menos avanzados la introducción del colonialismo industrial que propició la instalación de un capitalismo subdesarrollado con nuevas formas de dominación.

Figueroa (2014) destaca que fue hasta este último colonialismo con el que se introdujo el capitalismo en América Latina, proceso que, a su vez, se subdivide en tres fases. Durante la primera, la región “recibió los productos de la segunda ola del cambio tecnológico originada en Europa y Estados Unidos: equipo eléctrico, teléfonos, motores de combustión interna, vehículos y proceso de flotación” (Figueroa, p. 46). Destaca que fue a través de estas innovaciones mediante las cuales la región inició con la extracción de plusvalor relativo y marcó una línea de dependencia, ya que, desde entonces y hasta nuestros días, la principal forma de que nazcan y crezcan buena parte de los negocios de los capitalistas locales es mediante la “importación de progreso”; es decir, de equipo tecnológico fabricado en los países desarrollados. La segunda fase comprende dos periodos. El primero va de 1930 a 1945. Constituye el ciclo en que los países desarrollados estuvieron involucrados en la Segunda Guerra Mundial y en el cual la región fortaleció su mercado interno e inició el desarrollo de una industria ligera con maquinaria y equipo importado de los países desarrollados, sin que los capitalistas locales intervinieran para lograr la independencia tecnológica de la región. El segundo va de 1945 a 1970 y se caracterizó por el regreso de los monopolios extranjeros, en alianza con las burguesías locales, así como por la introducción de progreso exterior para desarrollar la industria local. En la tercera fase, la región aparece “incorporada la ola de cambio tecnológico liderado por las tecnologías de la información (...) y los monopolios logran que se levanten los obstáculos a la inversión y toman ventaja de las privatizaciones” (p.48).

De este modo, Figueroa (2014) dilucida las condiciones que propiciaron el surgimiento del colonialismo industrial en la región y sobre las cuales se habrá de reflexionar a continuación. Como rasgo esencial plantea la división del trabajo que se produjo en los países desarrollados

durante la revolución industrial. Esta división se caracteriza por el paso de la subsunción formal a la subsunción real, lo que representa una transformación en la relación de explotación¹. Marx (1986, citado por Figueroa, 2014) identificó que esta división tuvo lugar cuando se separó el trabajo general o universal por un lado y el trabajo inmediato o de operación por el otro. Dicha división resultó motivada por la creciente necesidad del uso del conocimiento por parte de los capitalistas con objetivos como: aumentar la ganancia, disminuir la brecha entre empresas adelantadas y rezagadas y crear nuevos medios de comunicación según las necesidades de las empresas. De esta forma, la organización del trabajo general, obtiene como principal finalidad la creación de progreso con base en actividades de investigación y desarrollo para crear innovaciones, en tanto que le son relegadas las “tareas de control de calidad, las pruebas de rutina de los productos, y la producción de los mismos al ámbito del trabajo inmediato, reducido a la tarea de hacer funcionar esas innovaciones y ponerlas al servicio de la producción masiva” (Figueroa, 2014, p.31).

Otra de las condiciones que impulsaron la instalación del colonialismo industrial en Latinoamérica, según Figueroa (2014) fue la colaboración de la clase dominante de los países atrasados “predispuesta a su internacionalización subordinada dentro del nuevo modo de producir” (p.45). Desde entonces, las oligarquías locales se mostraron dispuestas a adquirir medios de capital constante en los países avanzados, fincando sus posibilidades de acumulación en ese progreso importado, negándole así a sus propios países la oportunidad de establecer una división capitalista del trabajo y condenándolos a enfocarse en la explotación del trabajo inmediato. De este modo, el imperialismo encontró en la clase capitalista local un ferviente colaborador que, consideramos, se mantiene hasta hoy como un fuerte eslabón del capitalismo internacional.

En lo que respecta a la participación del Estado en el proceso de colonialismo industrial, Figueroa (2014), explica que este es llamado a participar de forma directa en el desarrollo y en las aplicaciones productivas de la ciencia, una vez que se establece la división internacional del trabajo. Esto encuentra lógica en lo descrito por Poulantzas (1979), cuando da cuenta de la función del Estado como representante del poder de la burguesía y de su constitución como clase dominante.

¹ Durante el periodo de la manufactura, la mente y la mano trabajaban al unísono, incorporados en la figura del productor directo pleno, cuya voluntad e intelecto determinaban el curso y la materialización del proceso laboral (subsunción formal). Con la gran industria el trabajador de operación fue despojado de intervención creativa y cada vez más, adherido a la máquina como un apéndice (subsunción real), (Figueroa 2014, p.30).

Continuando con Figueroa (2014), distinguiendo el Estado en su calidad de “creador de condiciones generales para el trabajo científico aplicado a la producción” debe asumir tareas como: el impulso a la ciencia, la socialización de conocimientos, la formación de cuadros para el trabajo científico, la promoción de la colaboración entre disciplinas de la ciencia y la cooperación científica internacional. Estas condiciones les permiten a los capitalistas privados hacer uso del conocimiento que el Estado hace posible para impulsar la producción material y así incrementar sus beneficios. En pocas palabras, “el Estado no hace otra cosa que cumplir su misión cuando busca poner a la ciencia al servicio de la ganancia” (pp.38-39).

1.2 La globalización neoliberal: una profundización del dominio y la explotación

De acuerdo con los antecedentes revisados, América Latina ha experimentado vaivenes en los ámbitos, económico, político, social y cultural desde los inicios del capitalismo, pues con las materias primas y el trabajo de sus habitantes se contribuyó a la acumulación originaria sobre la cual se forjó y fortaleció el sistema capitalista en países del centro como Gran Bretaña y Francia. Desde entonces la región ha estado sujeta a diferentes tipos de subordinación según la fase de desarrollo del capitalismo que se reproduce en dichas naciones. Como menciona Figueroa (2014), remitiendo a Vladimir Lenin, la última fase del capitalismo es el imperialismo cuya primera etapa se ubica de 1870 a 1930, la segunda de 1950 a 1970 y la tercera de los setenta hasta hoy. En cada una de estas etapas los monopolios han hecho uso del conocimiento para desarrollar las fuerzas productivas a fin de estimular el cambio tecnológico y así incrementar la acumulación.

Es gracias, precisamente, a este cambio tecnológico como el capitalismo logra reorganizarse en cada una de sus crisis cíclicas y recuperar las tasas de ganancia que lo mantienen vigente. No obstante, con la imposición de la globalización neoliberal, que dio inicio en los setenta, las relaciones sociales de producción en este sistema, acompañadas del cambio tecnológico, se realizan a través de variables que dan lugar a cambios significativos en los mercados de trabajo.

De acuerdo con Robinson (2013, capítulo 1, párr.15), la noción de globalización se entiende como:

La cercana culminación de un largo proceso de siglos de expansión de la producción capitalista alrededor del mundo y de desplazamientos de las relaciones precapitalistas, esto significa que a principios del siglo XXI la vasta mayoría de la población del mundo ya ha sido integrada al mercado

capitalista y sometida a las relaciones capitalistas de producción (...) en este proceso las instituciones culturales y políticas que limitaron al capitalismo van siendo superadas y se prepara el camino para la total mercantilización o comercialización de la vida social. Esferas no comerciales de la actividad humana, esferas públicas manejadas por los estados y esferas privadas vinculadas a la comunidad y la familia son disueltas, mercantilizadas y transferidas al capital.

La base de esta globalización, sostiene el autor, es el surgimiento del capital transnacional. Este ha hecho posible que los circuitos de acumulación de los países que se vinculaban entre sí para facilitar el intercambio de mercancías y los flujos de capital se fragmenten y se integren a circuitos globalizados de acumulación. En otras palabras, se trata de la deslocalización del trabajo, pues el proceso de producción se fragmenta y se dispersa geográficamente. Asimismo, reitera que este “no es una *colección de economías nacionales*, sino un proceso de desmantelamiento de los sistemas de producción nacionales y autónomos para reactivarlos como elementos constituyentes del sistema de producción mundial e integral”.

En esta tónica, Smith (2016) sugiere que la globalización neoliberal sea reconocida “como una nueva etapa imperialista del desarrollo capitalista, donde el ‘imperialismo’ se define por su esencia económica: la explotación del trabajo vivo en países del Sur del mundo, por los capitalistas del Norte mundial” (p. 52). Según el autor, la producción de muchos países avanzados se ha trasladado a naciones con bajos salarios donde se reúnen las condiciones para que tenga lugar una hiperexplotación. Esto ha propiciado que, de acuerdo con la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD, 2013 citado por Smith, 2016), “alrededor del 80% del comercio mundial esté vinculado con la red de producción internacional de empresas transnacionales” (p. 52) a través de inversiones extranjeras directas o bien entre la empresa líder y sus proveedores. Dicha condición se ha reflejado en la tendencia al alza del nivel de exportación de manufacturas de los países atrasado hacia los desarrollados. Según datos de la UNCTAD referidos por Smith, en el periodo de preglobalización la exportación de bienes manufacturados en estas naciones era del 5%, contra 30% de mitad de la década de 1980 y más del 60% en 2009.

Este entorno, explica Smith, ha generado las condiciones para que en los países del sur global ocurran procesos de hiperexplotación, entendida como una tasa de explotación más alta que el promedio mundial. El fenómeno en cuestión obedece a que la globalización de la producción ha

tenido impacto no solo en la generación de productos, sino en la relación social distintiva del capitalismo, es decir, en la relación capital-trabajo, en la que “el Norte aporta el capital y el Sur el trabajo”. A este modo de vinculación Smith (2016) lo denomina arbitraje laboral mundial y lo asume como una tercera forma de extraer plusvalía además de la absoluta y la relativa.

Por su parte, Figueroa (2014) visualiza el crecimiento económico a través de la globalización neoliberal como el resultado de la combinación de tres factores: 1) la flexibilización laboral, 2) el librecambio y 3) la financiarización. Considera a la flexibilidad laboral² como el elemento clave de la estrategia, ya que dio por terminado el pacto social que se produjo durante la vigencia del régimen de acumulación fordista. Este proceso implicó “un compromiso de clase entre trabajadores y capitalistas mediado por el Estado, involucrando medidas gubernamentales para regular la competencia capitalista y la lucha de clases” (Rupert, 1995, citado en Robinson 2013).

Esta reorganización de la producción, según Robinson (2014), tiene lugar también gracias a las nuevas tecnologías y a las innovaciones organizacionales coincidentes con las planteadas por Figueroa. Entre estas nuevas tecnologías están las “globalizantes” o de la “tercera ola” que se basan en la tecnología informática, en la convergencia de la computación y las telecomunicaciones, así como en el uso de internet, robotización y automatización. Sobre las innovaciones organizacionales, Robinson destaca las nuevas técnicas gerenciales, la subcontratación y la producción en pequeños lotes y el “justo a tiempo”.

En este contexto, conviene recordar que desde que se produjo la división del trabajo en general e inmediato, las condiciones para cada grupo habían cambiado. Al ser despojados de su control y conocimiento sobre el proceso de producción, los trabajadores inmediatos encontraron límites para negociar el valor de su fuerza de trabajo y esta capacidad pasó a radicar en su organización sindical. En lo que se refiere a los trabajadores científicos, su remuneración pasó a depender directamente de su calificación ante su incapacidad para la organización sindical (Figueroa, 2014). Sin embargo, la reorganización de la producción que se produjo con la globalización neoliberal, ha afectado a todos los trabajadores y el capital ha ratificado, por ahora, su dominio sobre el trabajo.

² “La flexibilidad laboral (...) incluye salarios (mayor poder a los gerentes para fijar las tasas de salarios a las diferentes categorías de empleados), ocupación, (mayor poder para determinar el número de trabajadores, libertad para introducir o modificar turnos), funcionalidad laboral (movilidad en el proceso de trabajo) y organizativa (subcontratación)” (Figueroa, 2014 p. 75)

Respecto al libre comercio, Figueroa (2014), da cuenta de la fortaleza que el dólar empezó a alcanzar desde 1944 con el *Bretton Woods* y que en los años setenta contribuyó al derrumbe de las barreras regulatorias que bloqueaban la expansión del capital transnacional. El objetivo más importante que el capital buscaba obtener y consiguió, era operar en países donde el valor de la fuerza de trabajo fuera menor, ya que eso les implicaba tener un mayor plusvalor.

Sobre la financiarización de la economía, el autor explica que esto no es más que la “supremacía del capital dinero (bancos, bolsas, seguros) sobre el capital industrial” (p.88), como resultado de la estrategia de globalización estadounidense. Esto significa que la obtención de intereses supera en importancia a las ganancias productivas, de modo que son más altos los ingresos que se consiguen por las finanzas que por la “economía real”.

Katz (2002), al igual que Figueroa, ve en la dominación imperialista y en la transferencia del valor creado en los países subdesarrollados que esta implica, la causa principal de la asimetría, en todos los ámbitos, entre los países del centro y de la periferia. Como consecuencia de esta dominación, la estabilidad económica y social de las naciones subdesarrolladas depende directamente de “la salud” en estos sectores en los países avanzados, además de la suma de factores como la concentración del trabajo calificado en el centro, la segmentación de la industria y el incremento en los desniveles de consumo.

Asimismo, Katz también asume la dominación como una *recolonización*, principalmente por parte de Estados Unidos, en la que el contubernio de las burguesías locales con aquellas clases capitalistas, debilita aún más a los países subdesarrollados:

A diferencia del periodo 1940-70, los capitalistas norteamericanos no propugnan reforzar los mercados internos mediante la sustitución de importaciones. Su prioridad es la vinculación con las corporaciones extranjeras, porque la clase dominante regional es también parcialmente acreedora de la deuda externa y se ha beneficiado con la desregulación financiera, las privatizaciones y la flexibilización laboral. Existe incluso una capa de funcionarios que es más fiel a los organismos imperialistas que a sus Estados nacionales (pp.4-5).

Por otra parte, Katz (2002) suscribe el hecho de que el avance tecnológico ha facilitado la expansión de la globalización, ya que facilita la actividad financiera y comercial e interviene en la organización del trabajo.

Al respecto, Robinson (2022) reitera que las tecnologías de la información puestas en marcha en la década de 1980 sentaron las bases para la globalización y recuerda que lo que distingue a la cuarta revolución industrial de las anteriores es una fusión de las nuevas tecnologías y la desaparición de las líneas entre los mundos físico, digital y biológico. Incluso menciona que la diferencia entre la primera generación de la globalización capitalista, iniciada en la década de 1980, y la nueva ola producida a partir de 2008 es amplia, ya que la primera involucró la construcción de un sistema productivo y financiero mundial, mientras que la segunda, con el auge de las plataformas, está produciendo una transnacionalización muy rápida de los servicios digitales. El autor resalta que la reorientación de la economía internacional hacia los servicios da pie a un cambio importante en la estructura de la producción capitalista, pues implica un amplio dominio del capital intangible, es decir, que no es de naturaleza física. Tales hechos se pueden constatar, menciona Robinson (2022), desde mediados de la década de 2010 cuando el 80% del valor corporativo dejó de provenir del capital tangible y pasó a emanar del capital intangible, lo que propició que ahora este último estimule la producción material.

Una de las expresiones actuales de esta realidad es el nacimiento, expansión y dominio de lo que Rikap (2021), denomina monopolios intelectuales. Menciona que, si bien los monopolios son comunes en la historia del capitalismo, “los intelectuales se distinguen por la forma en que se constituyen y las consecuencias que tienen, sobre todo, para los países periféricos o subdesarrollados” (p.1). Advierte que los monopolios intelectuales no se fortalecen solo de la investigación y desarrollo interno, sino de la apropiación y monetización del conocimiento que obtienen de particulares e instituciones públicas y privadas, lo que identifica como un extractivismo de información para obtener activos intangibles con los cuales lucrar. Los activos intangibles son definidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2011) como “información computarizada (como software y bases de datos), propiedad innovadora (como investigación y desarrollo científico y no científico, derechos de autor, diseños, marcas registradas) y competencias económicas (incluida la marca)” (p.1).

Entre los principales rasgos de los monopolios intelectuales, la autora identifica los siguientes:

- 1.- A diferencia de los monopolios tradicionales, presentes en el capitalismo industrial, los intelectuales no siempre concentran el mercado, sino el conocimiento. “Su condición de monopolio se basa en su capacidad para monopolizar significativa y sistemáticamente el

conocimiento, lo que generalmente, pero no siempre, contribuye a la concentración del mercado” (Rikap, 2021).

2.- Se afianzan mediante la depredación del conocimiento entendida por la autora como la absorción de empresas innovadoras que producen bienes intangibles, pero que no tienen la posibilidad de competir con las grandes corporaciones y terminan vendiendo o fusionándose con los monopolios (Rikap, 2021).

3.- Surgen principalmente en Estados Unidos y China. En el primer país, son el resultado de una estrategia de innovación impulsada desde la segunda década del siglo pasado y afianzada tras la Segunda Guerra Mundial y la Guerra Fría con la introducción de las políticas de libre mercado, la flexibilidad en la reglamentación antimonopolio y la relajación de las exigencias fiscales. En China propicia su aparición, a finales de la década de los setenta, la implementación de estrategias económicas para impulsar el mercado basadas, en un principio, en la imitación y la transferencia de tecnología, aunque posteriormente despliega un marco de políticas proteccionistas que limitan la entrada y funcionamiento de monopolios extranjeros al país. A la par, aumenta considerablemente la inversión en investigación y desarrollo, lo que le permite robustecer su sistema de innovación (Rikap, 2021).

4.- Extraen conocimiento y datos que monetizan y contribuyen a que alcancen y mantengan el dominio global y el liderazgo en la oferta de productos y servicios (Rikap, 2021).

5.- Tienen la capacidad de interferir en las decisiones políticas y económicas de los gobiernos de los países donde operan en favor de sus intereses corporativos (Rikap, 2021).

6.- Se benefician de la subcontratación y el trabajo independiente de “trabajadores que se vuelven responsables del compromiso de capital tangible (uso de sus medios de producción)” (Rikap, 2021, p. 206).

7.- Utilizan a los países subdesarrollados como fuente de abastecimiento de datos brutos que procesan y analizan para luego extraer rentas de su uso (Rikap, 2021).

En este marco, uno de los monopolios intelectuales, cuya dinámica de trabajo es el objeto de estudio de la presente investigación, es la empresa Uber considerada como una de las plataformas digitales emblemáticas de la segunda década del presente siglo por su capacidad de trastocar los diferentes ámbitos de la vida. Uno de los principales es quizá el económico donde, incluso, se ha acuñado el término *uberización de la economía* para referirse a aspectos como el uso de la tecnología digital para transformar actividades tradicionales, hasta la organización laboral

que ejerce y que esquilma a los trabajadores en favor de una mayor acumulación de la empresa toda vez que se apropia tanto del valor de su equipo (auto, celular, etcétera) como del de su trabajo.

Se puede calificar como un monopolio intelectual porque cumple con características descritas por Rikap como la extracción y procesamiento de información de particulares que usa en su beneficio. Por ejemplo, con base en los datos del tráfico y la cantidad de usuarios que soliciten un viaje en un determinado momento, la empresa establece los precios del servicio a su conveniencia (Srnicek, 2018), mientras que la información de los choferes la usa para ejercer mecanismos de control, como se verá en los capítulos siguientes.

Otro de los rasgos que identifican a la empresa Uber como un monopolio del conocimiento es la implementación de estrategias para absorber otros emprendimientos como es el caso de la plataforma chilena de entregas, Corner Shop (Medina, 2021), con el fin de hacer crecer sus operaciones y disminuir considerablemente su competencia. Asimismo, una más de las características distintivas de los monopolios intelectuales es su capacidad para interferir en las decisiones políticas y económicas de los países donde se establecen. El caso de Uber es emblemático en la realización de estas prácticas según lo dado a conocer en los *Uber Files* filtrados por el excabildero de la empresa, Mark MacGann, que aportó pruebas de la presión política que la empresa ejerció en más de 40 países para entrar al mercado y expandirse pese a infringir flagrantemente las regulaciones de dichas naciones (Levene, 2022). De acuerdo con lo narrado por MacGann al periódico *The Guardian*, la empresa le daba indicaciones expresas de que no solicitara ninguna autorización para operar, y simplemente pusiera en funciones la aplicación: “el mantra que la gente repetía en todos los despachos venía desde la cúpula: no pidas permiso, simplemente lanza Uber, presiona, alista conductores, sal, haz marketing y rápidamente la gente despertará y verá qué cosa más maravillosa es Uber”, revela.

En este marco, conviene realizar una exposición puntual del tipo de plataformas, muchas de ellas monopolios intelectuales, que han proliferado en el mundo y que, actualmente, tienen un impacto significativo en términos económicos.

1.3. ¿Qué son las plataformas digitales?

La empresa Uber es considerada como parte de lo que Srnicek (2017) define economía de plataformas (también conocida como *economía gig*, *on-demand economy*, *peer to peer economy* y *sharing economy*). Se trata de un concepto que se acuñó a finales de primera década del siglo XXI y que se entiende como la capacidad de la red para generar procesos de intermediación mediante los cuales se llevan a cabo relaciones comerciales directas entre proveedores y usuarios de un servicio o producto y entre la demanda y la oferta de trabajo. Las plataformas han dado lugar a un nuevo modelo de negocios, distintivo de los monopolios intelectuales. Este ha sido propiciado por una capa de la clase capitalista que no es dueña de los medios de producción, sino de la información, como señala Srnicek (2018), ya que se enfoca en la extracción y concentración de datos a través de los cuales controla la coordinación y deslocalización de los trabajadores, optimiza y flexibiliza los procesos de producción, educa y da ventaja competitiva a los algoritmos y crea nuevos productos y servicios para los consumidores.

En resumen, todo esto es posible, puntualiza, a través de plataformas que consisten en infraestructuras digitales que permiten la interacción entre personas y grupos, por lo que se utilizan como intermediarias entre clientes, proveedores, anunciantes, productores, distribuidores, etcétera. Esto ha provocado que muchas industrias tradicionales se muden al mundo online, tal es el caso de la industria del taxi a la que Uber ha trasladado al área digital volviéndose -la plataforma- cada vez más valiosa a través de “efectos de red” entendidos como las interacciones entre sus usuarios.

De acuerdo con el autor existen cinco diferentes tipos de plataformas, propiedad de la clase capitalista, las cuales se enuncian a continuación.

1.3.1 Plataformas publicitarias

Dentro de estas se encuentra Google y Facebook que tienen como modelo de negocio la extracción de datos de los usuarios para posteriormente a analizarlos y con base en esa información vender espacios publicitarios.

Dentro de esta modalidad, existe una discusión sobre si toda interacción que se genera se convierte en trabajo gratis para el capitalismo en el sentido de que las plataformas publicitarias se apropian de los datos como materia prima.

1.3.2 Plataformas en la nube

Esta categoría incluye empresas como Amazon Web Services que disponen de software y hardware de negocios que renta para realizar servicios informáticos mediante la nube como mantenimientos de servidores, almacenamiento y potencia para ordenadores. Con este tipo de plataformas también aparece IBM que se ha enfocado en la informática cuántica en la nube.

Es a través de estas plataformas como se está desplazando a los trabajadores del conocimiento, ya que también está siendo posible la automatización de su trabajo, pues el análisis de datos, el almacenamiento de información y el mantenimiento de servidores, por ejemplo, puede realizarse mediante la nube.

1.3.3 Plataformas industriales

Entre estas se encuentran Predix de General Electric y MindSphere de Siemens con las cuales se genera hardware y software para transformar la manufactura tradicional a través de internet, con el objetivo de bajar los costos de producción y transformar bienes en servicios.

La tarea más elemental de estas plataformas, cuyo mecanismo es conocido también como internet industrial, es insertar sensores y chips al proceso de producción y de rastreadores al proceso de logística, a través la red, garantizando así el proceso de ensamblaje sin la necesidad de trabajadores o gerentes que realicen y guíen las operaciones.

El uso del internet industrial promete optimizar el proceso de producción reduciendo los costos laborales en un 25%, los de energía en un 20% y los de mantenimiento en un 40%.

1.3.4 Plataformas de productos

Tal es el caso de Rolls Royce y Spotify que logran ganancias mediante el uso de plataformas al convertir bienes tradicionales en un servicio y cobrar por ellos una renta o una suscripción. En el caso de la industria de la música que había tenido pérdidas por años, luego de que apareció el internet volviéndose fácil descargar los contenidos y quedando en desuso la adquisición de discos compactos surgieron plataformas como Spotify que cobra una suscripción a cambio del acceso a material musical y que a su vez distribuye utilidades entre las disqueras y los artistas. Por otro lado, la compañía Rolls Royce de ser un negocio que “vendía motores pasó a ser uno que alquila propulsión” (Srnicek, 2018, p.69), ya que ahora la empresa, no vende los motores sino que cobra una renta por hora y proporciona mantenimiento y repuestos.

1.3.5 Plataformas austeras

En este segmento destacan Uber y Airbnb que tienen como premisa básica poseer un mínimo de activos y potenciar sus ganancias mediante la reducción de costos. Se caracterizan por no tener empleados, sino *socios*, por lo que se ahorran un 30% de costos laborales, ya que no otorgan prestaciones y no pagan horas extras, días de enfermedad ni otros derechos que otorga el trabajo formal (Kamadar, 2016, citado en Srnicek, 2018). Además, no tienen gastos de capacitación, pues en su lugar han implementado un sistema de reputación tanto del trabajador como del cliente.

Tabla 1

Plataformas más lucrativas del mundo según su valor bursátil

Plataforma	Tipo	Origen	Surgimiento	Valor (millones de dólares)	Lugar en el ranking de marcas más valiosas
Google	Publicitaria / en la nube/industrial	Estados Unidos	1998	819,573	2
Facebook	Publicitaria	Estados Unidos	2004	186,421	8
Microsoft	Publicitaria/en la nube/industrial	Estados Unidos	1975	819,573	4
Linked In	Publicitaria	Estados Unidos	2002	58,077	40
Instagram	Publicitaria	Estados Unidos	2010	92,098	20
Tencent	Publicitaria/de productos/en la nube	China	1998	214,023	5
Amazon	Publicitaria/ en la nube/ de productos/industrial	Estados Unidos	1994	705, 646	3
TikTok	Publicitaria	China	2016	43,483	53
Mercado Libre	Publicitaria	Argentina	2007	29,916	71
Cisco	En la nube/industrial	Estado Unidos	1984	57,026	41

Salesforce	En nube/industrial	la	Estados Unidos	1999	54,970	43
IBM	En nube/industrial	la	Estados Unidos	1911	96,992	18
SAP	En nube/industrial	la	Estados Unidos	1972	69,014	31
Oracle	En la nube/industrial		Estados Unidos	1977	90,356	22
NVIDIA	En la nube		Estados Unidos	1995	124,161	11
Qualcomm	industrial		Estado Unidos	1985	62,439	33
Intel	Industrial		Estados Unidos	1968	62,387	34
Accenture	En la nube		Estados Unidos	1989	82,597	26
Siemens	Industrial		Alemania	1947	29,196	73
Hauwei	Industrial		China	1987	32,672	67
Netflix	De productos		Estados Unidos	1997	73,518	30
Apple	De productos		Estados Unidos	1976	947,062	1
Uber	Austera		Estados Unidos	2009	26,892	79
Paypal			Estados Unidos	1998	78,745	28
Airbnb	Austera		Estados Unidos	2008	21,276	99
Disney	De productos		Estados Unidos	1923	60,487	38
Alibaba	Austera		China	1999	169,966	9
YouTube	Publicitaria		Estados Unidos	2005	86,212	24
Snapchat	Publicitaria		Estados Unidos	2011	28,934	74

Nota. Fuente: Elaboración propia con datos de Kantar BrandZ, 2022.

Como se puede apreciar, existen empresas con un origen que se remonta a más de un siglo y cuya existencia ha sido pilar de la revolución de la información como es el caso de IBM, Cisco e Intel, mismas que, a su vez, se han transformado y han adoptado modelos de negocio de

plataforma liderando los mercados y constituyéndose como parte de las compañías más valiosas del mundo. Esto, como se ha mencionado, ha contribuido a la “transnacionalización del proceso de producción, de las finanzas y de los circuitos de acumulación del capital” (Robinson, 2020) con implicaciones como el surgimiento de instituciones internacionales y gobiernos nacionales sometidos al gran capital dando lugar a “nuevas relaciones de desigualdad, dominación y explotación”, según señala Robinson (2020).

1.4 Historia y contexto del surgimiento de las plataformas digitales en el mundo

Autores como Srnicek (2018) ubican el surgimiento y despliegue de las plataformas digitales en el mundo como una de las opciones que el capitalismo contemporáneo ha encontrado para tratar de superar las crisis a las que se enfrenta cíclicamente, en este caso a la de 2008. “El capitalismo, cuando una crisis golpea, tiende a ser reestructurado. Nuevas tecnologías, nuevas formas organizacionales, nuevos modos de explotación, nuevos tipos de trabajo, nuevos mercados emergen para crear una nueva manera de acumular capital” (p. 39).

El canadiense, refiere que algunas reestructuras de los últimos 50 años han sido la ocurrida en el año setenta cuando la manufactura buscó su reactivación atacando el trabajo e implementando modelos de negocio más austeros; la que se produjo a finales de la década de 1990 con el fracaso de las empresas Punto.Com y la crisis inmobiliaria ocurrida en 2008. Es esta última, precisamente, la que dio paso a este modelo de negocio cuando el capitalismo encontró en la extracción y uso de datos una materia prima esencial para su reproducción al cumplir funciones fundamentales para ello como: propiciar la deslocalización de los trabajadores, permitir la optimización y flexibilidad de los procesos productivos y hacer posible la transformación de productos de bajo margen de ganancia en servicios de alto valor.

No obstante, el surgimiento de estas empresas en el mundo ha dado pie a una profundización en la división internacional del trabajo, en lo que se refiere “a la cadena mundial de valor de los datos”, pues los países subdesarrollados, prácticamente, se mantienen como subordinados de unas cuantas plataformas de países desarrollados con un dominio internacional (ONU, 2019). En otras palabras, los países poco avanzados, en muchas ocasiones, solo se convierten en proveedores de *datos brutos* de los desarrollados que cuentan con las herramientas necesarias para su procesamiento y posterior extracción de valor, mientras que los

subdesarrollados deben comprarles la inteligencia digital que produjeron como la *materia prima informacional*. Estaríamos pues ante la colonización de la información.

1.5. La regulación de las plataformas digitales, Uber un caso de referencia

Los problemas que ha enfrentado la empresa en las naciones donde funciona han sido, principalmente, por la falta de regulación en lo referente a: 1) impuestos, 2) competencia y 3) derechos laborales. Los trabajos que se han llevado a cabo para que la empresa se adhiera a los marcos legales de los países donde existe han sido pocos, no obstante, en algunas regiones de Europa se tienen algunos avances, mientras que en América Latina los avances son aún más reducidos (Lamas y Acosta, 2023).

Con respecto a la normatividad en materia fiscal, algunos de los países que han logrado sujetar a esta y otras plataformas digitales al pago de gravámenes, aunque indirectos, como el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y el Impuesto Sobre la Renta (ISR), en la región latinoamericana, son Uruguay, Argentina y México (Dorantes, 2019). Sobre la regulación en el área de la competencia, España es uno de los mejores empleos. Allí, las plataformas de transporte están supeditadas al régimen de Vehículos de Transporte con Conductor (VTC) que condiciona la expedición de licencias para el funcionamiento de automóviles particulares, de manera que por cada 30 taxis solo puede haber un VTC (Muñoz, 2018).

Respecto a la regulación en materia laboral, los casos son más escasos. Uno de estos ocurrió en Francia después de que la Corte de Casación del país aprobara una sentencia en la que se establece que un “conductor de Uber no puede ser considerado como trabajador independiente (...) sino que se trata de una relación laboral sometida al derecho del trabajo” (Baylos, 2020). La resolución se produjo luego de que un operario demandara que le fue cancelada su cuenta de manera unilateral. Por lo tanto, el tribunal francés consideró que el chofer tenía que ser reconocido como empleado asalariado de la plataforma porque estaba vinculado mediante una relación de subordinación en la que se distinguían tres características:

(...) el poder de dar instrucciones, el poder de controlar la ejecución de la prestación y el poder de sancionar el incumplimiento de las instrucciones emitidas, mientras que el trabajo independiente o autónomo se caracteriza por la posibilidad de construir una clientela propia, la libertad de fijar las tarifas por sus servicios y la libertad de fijar las condiciones de ejecución de la prestación

del servicio (...) del conjunto de estos elementos la Corte de Casación deduce que se trata de un trabajo ejecutado bajo la dirección de un empleador que tiene el poder de dirección, controla la ejecución del servicio y puede sancionar sus incumplimientos y, por tanto, atribuirle el estatuto de trabajador independiente o autónomo al conductor es algo ficticio (Baylos, 2020).

Otro caso en el que se admitió la existencia de una relación laboral subordinada entre Uber y los conductores tuvo lugar en el estado de California tras el fallo de un tribunal de apelaciones en el que ordenó a Uber y a Lyft reclasificar a los choferes como empleados y no como contratistas independientes (O'Brien, 2020). Luego de la sentencia, las empresas apelaron esta decisión, pero debido a que su inconformidad no prosperó por la vía judicial, buscaron otra salida para deshacerse del laudo. Para ello lanzaron una estrategia publicitaria en la invirtieron mucho dinero a fin de que se le preguntara a los californianos en las elecciones del 3 de noviembre de 2020 si estaban de acuerdo en que surtiera efectos la sentencia que había sido emitida para que se considerara a los conductores como empleados. La consulta arrojó que 58% los votantes decidieron que la compañías no tenía la obligación de reclasificar a los conductores como sus trabajadores (Siddiqui y Tiku, 2020). No obstante, en 2021 un juez del declaró inconstitucional la consulta que habían ganado las firmas y a inicios de 2023 el caso permanece sin resolverse (Roosevelt, 2021).

En este contexto, las plataformas como Uber han logrado que los vínculos con los conductores permanezcan en el anonimato, lo que potencia “la desinstitucionalización y la flexibilización de prestación de servicios, la jornada laboral y las relaciones laborales” (Kolher, 2020, p.24). De esta forma, el autor plantea que los modelos de trabajo de muchas plataformas contribuyen a la desaparición de logros laborales que la clase trabajadora ha conquistado en décadas de luchas.

Sobre el asunto, en 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) alertó sobre el advenimiento de jornaleros digitales. Destacó que “los sitios web de trabajo en plataformas de microtarefas y el trabajo mediante aplicaciones que conforman la economía de plataformas podrían recrear prácticas laborales que se remontan al siglo XIX y futuras generaciones de jornaleros digitales” (p.18).

El organismo internacional de protección al trabajo, reconoció que “nuevos poderes están transformando el mundo del trabajo” y admitió que avances tecnológicos como la

inteligencia artificial, la automatización y la robótica crearán nuevos empleos, pero también desaparecerán otros que dejarán a sus ocupantes en la indefensión por la carencia de competencias para aprovechar las nuevas oportunidades de empleo.

En general, destacó que los jornaleros digitales viven en una situación permanente de precariedad laboral. Esta se refiere “a la condición vulnerable de un trabajador derivada de las condiciones propias de su empleo, ya que dichas plataformas operan bajo un modelo en el que los trabajadores fungen sólo como contratistas independientes y las firmas no están constituidas como patrones. Ello significa que se encuentran fuera de toda prestación y seguridad laborales” (p.21). Entre los jornaleros digitales se ubica a choferes de transporte privado, repartidores de súper a domicilio, envío de paquetes a domicilio, freelancers y subcontratados a distancia.

En cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas, la Cepal (2019) también ha reparado en que estos nuevos modelos de negocio crean “jornaleros digitales” ya que el componente tecnológico agudiza viejas situaciones de precariedad e informalidad. Algunos de los criterios de dependencia hacia las plataformas (ocultos muchas de las veces) que demuestran esta condición son:

- 1) El tiempo de trabajo. La idea de que el trabajador puede organizar libremente su jornada de trabajo, sin embargo, muchas plataformas establecen sistemas de incentivos para premiar a quienes tienen mayor disponibilidad para los encargos.
- 2) Los bienes de capital. El trabajador necesita usar sus propios dispositivos tecnológicos como el celular y medios de transporte como son la bicicleta, motocicleta o automóvil.
- 3) Definición del producto y los precios. El trabajador no está en condiciones de determinar las características del producto o servicio, ni su precio.
- 4) Supervisión. En la mayoría de las plataformas se monitorea la ubicación del trabajador, el tiempo que tarda en cada parte de la ejecución de su encargo y la satisfacción del cliente.
- 5) Existencia y rol de intermediarios. En muchas plataformas estas no solo fungen como intermediario para poner en contacto la oferta con la demanda, sino que también realizan acciones de supervisión y pago, propias de los empleadores.

Según Kölher (2020), estas empresas funcionan bajo la premisa de que solo son los proveedores “de espacios virtuales para ajustar la oferta y la demanda de trabajo a través de tecnologías en red” (p. 24). Ello les ha permitido establecer un modelo de negocio en el que no

asumen los riesgos, ya que transfieren, prácticamente, todos los costos a agentes externos, en este caso a los conductores. “Las plataformas en red empujan el proceso de descentralización, creación de redes, subcontratación, y parcelación del trabajo en micro-tareas o ‘gigs’ hacia un nuevo límite en el que todo lo que queda de la empresa es una técnica para obtener beneficios” (Visser 2019, citado en Kölher, 2020).

Para recapitular, en el presente capítulo se ha dado cuenta de cómo el capitalismo monopólico ha logrado permear en el mundo y sortear diferentes crisis de las que, hasta ahora, parece salir más fortalecido. El avance tecnológico, inherente al modelo, es el que en las últimas décadas le ha permitido no solo mantenerse sino afianzarse con nuevas formas de reproducción del capital como la invención de las diferentes plataformas digitales.

Se trata de un nuevo tipo de empresas cuya magnitud y poder les permite operar en buena parte de los países del mundo, principalmente, en los subdesarrollados donde han encontrado un inmejorable nicho de oportunidad debido a la posición que históricamente han guardado en la división internacional del trabajo, así como a la fragilidad de sus Estados de Derecho, escenarios ideales para la extracción de todo tipo de valor sin consecuencias para el poder económico internacional.

Así pues, en el siguiente capítulo se abordará el marco conceptual que se utiliza para explicar la naturaleza de las relaciones laborales a las que está dando lugar la irrupción de estas empresas.

Para recapitular se destaca que el presente capítulo ha tenido como objetivo situar los acontecimientos actuales en el devenir histórico del capitalismo. En ese sentido, el surgimiento de las plataformas digitales y su modo de extraer plusvalor se enmarca en una etapa de globalización neoliberal en la que los países desarrollados lideran la creación y expansión de empresas con tecnologías digitales capaces de organizar la producción de una forma distinta a la ejercida durante el capitalismo industrial, fase en la que la desigualdad entre clases era menos pronunciada debido al pacto capitalista de mediados del siglo pasado que trató de garantizar una distribución más equitativa.

De esta forma se aprecia que los países subdesarrollados y con Estados débiles son el espacio idóneo para que el asentamiento y expansión de las empresas cuya producción nació o se transformó en plataformas digitales logrando con ello una inusitada generación de valor a raíz de la explotación del trabajo bajo esquemas como el aplicado por la empresa Uber.

Capítulo I

Trabajo y relaciones laborales en el capitalismo

La evolución del sistema capitalista ha dado lugar a diferentes tipos de interpretaciones sobre la organización del trabajo, en función de las perspectivas epistemológicas con que se analizan los hechos económico-sociales. Por ello, en este capítulo, interesa conocer los marcos teóricos a través de los cuales se explica al trabajo como eje articulador de las sociedades modernas. Como se evidenció en el capítulo anterior, la lectura y análisis del problema que se hace en la presente tesis es desde la economía marxista. Sin embargo, se está por la labor de mostrar el espectro de opciones interpretativas existentes, como elementos para la fundamentación explicativa de los hallazgos en los capítulos posteriores.

Además, en este capítulo se revisará de forma particular la noción de relaciones laborales. Importa este concepto por ser el vínculo mediante el cual el trabajo se convierte en un empleo caracterizado, dentro del capitalismo, por remuneraciones monetarias o salarios. En este marco, el empleo es definido como:

(...) una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella, y que se constituyó antes de su ingreso en la empresa. Se trata de un trabajo abstracto, que es susceptible de ser dividido en unidades elementales y de reagruparlas alrededor de un puesto de trabajo, que es reconocido como socialmente útil. Es una relación laboral que permanece en el tiempo y tiene un carácter mercantil, pues se intercambia por un salario asignado individualmente; goza de ciertas garantías jurídicas y de la protección social y está normatizado mediante una clasificación resultante de reglas codificadas en los estatutos profesionales o en los convenios colectivos de trabajo (Neffa, 1999, p.12)

Por otro lado, el trabajo visto desde la economía política marxista es entendido como:

Un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida (Marx y Engels, 1988 p.215).

De acuerdo con esta definición, Neffa (1999) deriva que el trabajo puede ser entendido como:

(...) una actividad coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social. Para realizarlo se requiere la movilización de todo el ser humano, es decir de la fuerza física y/o de las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y cognitivas, y la puesta en práctica de las calificaciones, competencias profesionales y experiencia de los trabajadores (Neffa, 1999, p.11)

En consecuencia, no todo trabajo toma la forma de un empleo. De momento, en el tema que nos ocupa, se avizora que el trabajo en plataformas digitales, como la empresa Uber, no constituye un empleo convencional porque no involucra el intercambio de un salario por el trabajo prestado, ni goza de las garantías jurídicas y la protección social que emanan de los contratos que protegen y regulan las relaciones laborales del capitalismo tradicional. Por ello, también se tratará de identificar el tipo de vínculo que mantiene la plataforma con los conductores a fin de tener claridad sobre este para detectar las transformaciones e impactos que la digitalización está produciendo en el mundo del trabajo.

2.1 Concepciones sobre el trabajo y nuevas relaciones de subordinación

Enseguida se procede a realizar el recorrido histórico sobre las concepciones del trabajo que desembocarán en las referentes a las relaciones laborales y que serán de utilidad para identificar y explicar la relación que mantiene la empresa Uber con los conductores en la actual fase del capitalismo.

En esta tónica, De la Garza Toledo (1997), plantea que el significado del trabajo en la teoría social puede ser abordado desde dos grandes perspectivas: la primera sería la hermenéutica para la cual “el trabajo es culturalmente construido en función de las relaciones de poder” (p.1), de manera que el sentido del trabajo gira en torno a los discursos dominantes. Establece que previo

a la reforma protestante del siglo XV, en las sociedades occidentales el trabajo estuvo asociado con rituales y religiones, sobre todo en un sentido negativo y vinculado con el sufrimiento, la tortura y la pena. La segunda perspectiva es la objetivista. En esta el trabajo es considerado “como la actividad que transforma conscientemente a la naturaleza y al hombre mismo, independientemente de cómo sea valorado por la sociedad; sería el medio de creación de la riqueza material e inmaterial y de circularla” (p.2).

2.1.1 Teoría clásica. El mercado como regulador de la economía

En este marco, De la Garza Toledo (1997) considera que la definición del concepto de trabajo, a través del tiempo, ha estado sujeta a las formas dominantes de interpretar el mundo y en particular a los diferentes periodos por los que atraviesan las sociedades. Dentro del capitalismo, durante el siglo XIX, la teoría clásica de la economía política con autores como Adam Smith (1958) y David Ricardo (1985) conciben el trabajo como un creador de riqueza. “Los clásicos definieron el campo de la economía como el estudio de la creación de la riqueza y esta riqueza estaba en función del trabajo incorporado en las mercancías” (De la Garza, 1997, p.4). Smith (1976) planteaba que la economía tiene una tendencia natural hacia el pleno empleo y que, si el trabajador no se ocupa, es por su pretensión de obtener un salario más alto al ofrecido por el mercado. De esta forma entiende el desempleo como algo temporal, que puede ser erradicado por las propias fuerzas del mercado y sobre todo, por la flexibilización de los salarios (Cordón y García, 2012).

Se puede considerar que los teóricos ortodoxos le asignan un papel fundamental al mercado, pues lo consideran el regulador por excelencia de la economía y por supuesto el mejor distribuidor de los recursos. En el enfoque microeconómico las libres fuerzas del mercado sustentadas en el supuesto del *laissez – faire*, conducirían inevitablemente a las economías a la situación ideal de equilibrio, donde se alcanza la optimización de todos los recursos escasos y la posición privilegiada del pleno empleo de los factores de producción, o por lo menos un nivel muy alto de ocupación (Argoti, 2011, p.38).

Sin embargo, los postulados de los teóricos de la economía clásica se pusieron a prueba en una de las primeras grandes crisis del capitalismo en el siglo pasado: la gran depresión de 1929. La inusitada cantidad de trabajadores sin ocupación en Estados Unidos dejó claro que el desempleo no era un asunto de voluntad. Al respecto, el pensamiento económico clásico adujo que el

problema era producto de la resistencia de los trabajadores, fomentada por los sindicatos, para aceptar salarios reales bajos. En consecuencia, el mercado se veía imposibilitado para operar y se concluía que los mismos trabajadores propiciaban su desempleo derivado de la acción sindical.

Los economistas clásicos, en general, conciben al trabajo como agente fundamental de la producción y creador de riqueza. Para ello, postulan una política de no intervención por parte del Estado bajo la premisa de la autorregulación de la economía mediante leyes naturales y la “guía de una mano invisible” de acuerdo con Smith (2013) quien también postula la teoría del valor en la que “distingue entre valor de uso (utilidad de un bien) y valor de cambio (capacidad de un bien para ser cambiado por otros)” (Romero, 2002, p.43). Por otra parte, según Ricardo (1985), el Estado solo debe estar enfocado en garantizar protección legal a las transacciones económicas y en cumplir una función recaudatoria con impuestos lo más bajos que sea posible. Además, asume que el ingreso en una sociedad se distribuye entre tres clases: “capitalistas (ganancia), terratenientes (renta) y trabajadores (salario)”, (Romero, 2002 p.43).

2.1.2 Marxismo. El despojo de valor del trabajo

Como respuesta crítica a los postulados de la económica clásica, Karl Marx crea una teoría que en la posteridad se conocerá como *marxismo* y cuyo objetivo es dar cuenta del proceso histórico-económico mediante el cual las clases que conforman la sociedad permanecen en constante contradicción derivado de la división del trabajo. El fin último de la pugna es para los capitalistas generar una mayor de nivel de acumulación con base en la explotación del trabajo, mientras que para los trabajadores es apropiarse de los medios de producción y liberarse del yugo patronal. Por lo tanto, concibe la evolución de las sociedades como producto de la interacción entre las tres dimensiones que las integran y que según el alemán son: fuerzas productivas, relaciones de producción y superestructura social (Romero, 2022).

Figura 1*Dimensiones sociales básicas de la sociedad según Marx*

Nota. Fuente: Elaborado con base en información de Romero (2002)

Respecto al trabajo, Marx y Engels (1982) determinan que no solo la actividad es creadora de valor, sino que lo que genera la ganancia para los capitalistas es la plusvalía, entendida como un trabajo no pagado al obrero. Para sostener este planteamiento, Marx y Engels hacen una distinción entre fuerza de trabajo y trabajo.

La primera consiste en la capacidad de generar valor y es vendida por el trabajador al patrón a cambio de un salario que le alcanzará para su subsistencia y reproducción, mientras que el segundo es la cantidad de valor incorporada a la mercancía en el proceso productivo. En este sentido, consideran que la confrontación entre estas dos dimensiones se resuelve mediante el conflicto o la negociación y que el trabajo en el capitalismo es una actividad que subsume y enajena al trabajador. Lo subsume, como se mencionó en el capítulo anterior, en los albores del capitalismo de un modo que Marx (1971) denominó como formal y que se refiere al control que ejerce el capitalista del proceso de trabajo y que deja al trabajador bajo su mando y vigilancia, aunque con un margen en el que puede ejercer su destreza y habilidad. Sin embargo, con el progreso técnico y la aparición de máquinas para la manufactura y el campo la especialización del trabajador en el dominio de los procesos de trabajo es relegada y su actividad se transforma en una subordinación pasiva al movimiento del mecanismo y a la adaptación y exigencias de este, entonces la subsunción pasa a ser real (Marx, 1971).

El trabajo asalariado enajena al trabajador porque:

(...) el trabajo es externo al trabajador, es decir, no pertenece a su ser; en su trabajo, el trabajador no se afirma, sino que se niega; no se siente feliz, sino desgraciado; no desarrolla una libre energía física y espiritual, sino que mortifica su cuerpo y arruina su espíritu. Por eso el trabajador sólo se siente en sí fuera del trabajo, y en el trabajo fuera de sí. Está en lo suyo cuando no trabaja y cuando trabaja no está en lo suyo. Su trabajo no es, así, voluntario, sino forzado, trabajo forzado. Por eso no es la satisfacción de una necesidad, sino solamente un medio para satisfacer las necesidades fuera del trabajo. Su carácter extraño se evidencia claramente en el hecho de que tan pronto como no existe una coacción física o de cualquier otro tipo se huye del trabajo como de la peste. El trabajo externo, el trabajo en que el hombre se enajena, es un trabajo de autosacrificio, de ascetismo. En último término, para el trabajador se muestra la exterioridad del trabajo en que éste no es suyo, sino de otro, que no le pertenece; en que cuando está en él no se pertenece a sí mismo, sino a otro. Así como en la religión la actividad propia de la fantasía humana, de la mente y del corazón humano, actúa sobre el individuo independientemente de él, es decir, como una actividad extraña, divina o diabólica, así también la actividad del trabajador no es su propia actividad. Pertenece a otro, es la pérdida de sí mismo (Marx, 2006, p. 52).

En cuanto al control y asignación de salarios, Marx identifica y denomina a la población desempleada como un ejército de reserva que, en función de su magnitud, incidirá en el nivel de las remuneraciones. Es decir, mientras más grande sea la población sin trabajo, más posibilidades habrá de que el patrón disminuya los salarios debido a la sobre oferta de fuerza de trabajo (Marx, 1975).

De esta forma, Marx y algunos de los autores marxistas dan cuenta de cómo, desde este enfoque, el vínculo de los trabajadores con los patrones y el pago que obtendrán por su trabajo no es un tema de las fuerzas del mercado y de su autorregulación, como lo postulan los economistas clásicos, sino que es un modelo de producción diseñado así para favorecer los intereses de una clase social sobre otra.

2.1.3 Teoría económica neoclásica. Un asunto de oferta y demanda

A finales del siglo XIX y principios del XX, surge la teoría económica neoclásica en un contexto de capitalismo avanzando en el sentido de que el mercado deja de estar constituido solo por la mercantilización de insumos para la producción e introduce la exportación de bienes de capital y capital. En este sentido, aparece el marginalismo en la teoría económica que proscribe el trabajo como concepto central de la economía y desmerece toda importancia a las clases sociales (De la Garza, 1997). Este marginalismo en la teoría económica, además de propiciar una ruptura con otras ciencias sociales y crear el concepto de sujeto económico racional³, también empieza a concentrarse en la utilidad de la mercancía. “El precio marginal del producto, del trabajo y del capital vino a depender en última instancia de la oferta y la demanda” (De la Garza, 1997, p.1).

De la Garza (1997), explica que la ciencia económica neoclásica se presume libre de valores, por lo que se encamina al estudio de la riqueza, pero entendida como utilidad, no como valor trabajo. Por lo tanto, el trabajo pasa a ser solo la disposición de las facultades de una persona, pero sería el mercado de trabajo, que funciona mediante la oferta y la demanda, el que determinaría la cantidad de trabajo. En cuanto a los salarios, supone que, en un estado de equilibrio, sin monopolios, “el salario sería igual al precio del trabajo e igual al producto marginal del trabajador” (p.2) y no se concibe la explotación del trabajo por parte del capital.

De forma general, la teoría neoclásica adquiere un halo purista, ya que se desvincula de la economía política como una forma de alejarla de toda categoría histórica, filosófica, política jurídica o moral. Por lo tanto, asume a la economía como la ciencia que estudia el mercado en su función de encargado de la distribución de recursos en la sociedad. En esta lógica los economistas neoclásicos consideran la interrelación entre la oferta y la demanda como la forma de determinar los precios de mercado y conciben la riqueza como resultado de la acción individual y subjetiva; es decir, abandonan la noción de valor trabajo como determinante en la definición de los precios de la mercancía y le asignan ese papel a la demanda según las necesidades de los consumidores y a la oferta de los costos de producción de la empresa (Arrobo, s/f).

³ El hombre económico racional posee información total del mercado, es conocedor de las relaciones causales que conectan medios y fines y siempre optimiza la relación medios afines (De la Garza, 1997).

2.1.4 Institucionalismo y Keynesianismo. El Estado regulador

El agitado inicio del siglo XX, marcado por la organización de la clase obrera en partidos, el surgimiento de revoluciones proletarias y la crisis económica del 29, desembocó en la segregación de la teoría económica neoclásica y el arribo a la palestra del institucionalismo y el keynesianismo. De acuerdo con De la Garza (1997), el institucionalismo propugnó por la regulación de los conflictos de clase propios del capitalismo a través de instituciones reguladoras, mientras que el keynesianismo permitió que se erigiera un Estado social y benefactor en el que la negociación colectiva y la seguridad social se hicieron realidad con los “pactos corporativos” entre sindicatos, empresas y Estado.

De acuerdo con Vargas (2008), la teoría institucional permite: “eliminar los costos” cuando una de las partes en conflicto toma ventaja de las fragilidades de la otra; por lo que “los Estados crean las instituciones a fin de solucionar problemas de acción colectiva, reducir costos de transacción, disminuir incentivos de corrupción, facilitar flujos informacionales, anticipar las sombras del futuro transparentando los retornos, y distribuyendo las capacidades en forma más equitativa” (p. 47)

Por otra lado, Cabrera (1996) advierte que ante las limitaciones de otras teorías para explicar la actividad económica, el institucionalismo⁴ propone para su análisis un enfoque amplio e interdisciplinario que incluya variables que, por ejemplo, los neoclásicos no consideran como las sociales, institucionales y políticas. De esta manera se abandona la idea del estudio individual del *homo economicus* para considerar al individuo inserto en un “marco social, colectivo, en el que el cambiante sistema de valores determinará en buena medida sus preferencias y decisiones y el propio funcionamiento de la economía” (p.22).

En general, el autor da cuenta de que la propuesta de este marco deviene en que la existencia de las instituciones y los acuerdos institucionales influyen en el funcionamiento del mercado de trabajo, sobre todo, en lo relacionado con la constitución de las relaciones laborales. La razón estriba en que es mediante estas instituciones como el mercado laboral se entreteje a través de relaciones contractuales duraderas entre los patrones y los trabajadores y en las que estos últimos gozan de la capacidad de negociación en cuanto a los beneficios que obtendrán.

⁴ Se entiende por “institución los hábitos, costumbres, reglas de comportamiento, ideas y valores aceptadas o impuestas de forma permanente y sistemática en una sociedad, instituciones que se proyectan en el desarrollo de las organizaciones” (Vargas, 1996 p. 22)

El análisis de Keynes (1983), adoptado en muchos de los países desarrollados tras la crisis capitalista de 1929, se caracteriza por la conducción estatal de la política económica. Postula que el control fiscal y monetario garantiza el pleno empleo, de modo que el Estado toma la responsabilidad cuando la demanda efectiva de empleo del sector privado no es suficiente para satisfacerla. Esto debido a que no comulgaba con la idea clásica de que las fuerzas propias del mercado le permitían autorregularse y salir de los periodos de recesión.

De esta forma, según Argoti, (2011) Keynes refuta varios de los preceptos de la teoría clásica. El primero, como se acaba de indicar, es la postura radicalmente opuesta sobre el papel del Estado en la economía al establecer que:

(...) el Estado debe intervenir de manera moderada para ajustar los desequilibrios que se presentan en el mercado de trabajo. La intervención debe ser compensatoria, es decir la inversión pública debe complementar a la inversión privada para aumentar el empleo y también debe haber una intervención correctiva a través de los instrumentos de política que le permitan a la economía aliviar el desempleo (Argoti, 2011, p. 56).

Sobre el empleo, Keynes muestra una concepción opuesta, pues asegura que para que se generen más vacantes no es suficiente con disminuir los salarios, sino que, irremediamente se requiere una mayor inversión. En esta tónica, Keynes advierte que el desempleo no es voluntario, sino que se produce pese a que las personas están dispuestas a trabajar aún con el salario vigente en el mercado o uno más bajo, pero ni así logran vincularse. Ello obedece a la disminución de la demanda efectiva que hace que las empresas no puedan incrementar su producción y en consecuencia la demanda de trabajo. “Este desempleo es involuntario porque los agentes son excluidos de su participación en el sistema económico, independientemente de sus habilidades, destrezas y actitudes hacia el trabajo”. (Rodríguez, 2009, p. 177)

2.1.5 Capital humano y neoliberalismo. La exaltación del individualismo

La teoría del capital humano surge hacia mediados del siglo pasado y se desprende de los postulados del paradigma neoclásico. Representada, principalmente, por autores como Gary Becker y Theodore Schultz asume que los trabajadores serán incorporados al mundo del trabajo en función de sus capacidades y la inversión que hayan realizado en el desarrollo de estas. Según Santiago (2013) enuncian que un individuo con mayores cualificaciones para el trabajo, no solo

tendrá mayor posibilidad de encontrar uno, sino que de ello también dependerá la calidad de este en términos salariales.

El nivel de capital humano acumulado es el que determina el monto de las remuneraciones individuales, puesto que la teoría postula una relación entre inversión en capital humano, productividad y salarios, de tal forma que los ingresos relativos reflejan la aportación de cada trabajador al producto social; es decir, el salario refleja correctamente la capacidad productiva del trabajo. Entonces, la estructura salarial de una economía refleja los capitales humanos individuales acumulados (p.120).

Por otro lado, a finales de la década de los setenta con el ascenso del neoliberalismo como política económica preponderante, se rompe el pacto keynesiano y el trabajo vuelve a ser relegado como categoría social. Asimismo, las instituciones reguladoras que aparecieron décadas atrás comienzan a ser cuestionadas, desaparece toda intervención estatal y el mercado se erige como el encargado de crear y asignar el trabajo (De la Garza, 1997). Desde este se emprende una lucha por la flexibilización laboral en la medida en que el Estado es eliminado de todo papel interventor en las relaciones laborales, mientras que los sindicatos también sufren la embestida capitalista que los empieza a debilitar y eliminar. En el caso de México las prestaciones laborales consagradas en el artículo 123 constitucional como la jornada de 8 horas, los contratos de trabajo y el acceso a la seguridad social dejan de ser ley (Ley Federal del Trabajo, 2021) y reciben el mayor golpe con la reforma laboral de 2012 que deliberadamente atenuó los derechos laborales -como la introducción de contratos laborales prueba y por horas y la disminución de salarios caídos ante querrelas laborales- habían sido plasmados desde la constitución de 1917 y garantizados mediante la aplicación de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

2.1.6 Trabajo no clásico. La ausencia de certezas⁵

En este escenario, para definir el trabajo en la época actual, se toma en consideración el planteamiento de Enrique de la Garza (2011) en torno al trabajo no clásico. En primer lugar, identifica el trabajo clásico como aquel que surgió con la Revolución Industrial y que incluyó en los procesos productivos a las máquinas. Entre las particularidades de estos procesos se encuentra

⁵ Parte del contenido de este apartado fue publicado el artículo titulado *Descifrando las relaciones laborales en la plataforma Uber* (Lamas y Acosta, 2023).

que implicaban el uso de trabajo asalariado por el capital, la subsunción real del trabajo al capital y a las máquinas; así como una segmentación espacial en la que la fábrica y la jornada de trabajo separaban el mundo laboral de otros aspectos de la vida de los trabajadores (Moore, 1995, citado en De la Garza, 2013). La importancia del trabajo clásico asalariado en la gran industria ha radicado en su impacto en el producto interno de las naciones desarrolladas y en la constitución de este como eje articulador de la organización de sus sociedades. No obstante, en las regiones atrasadas, no es el caso. El autor señala que en estas siempre han convivido sectores productivos modernos y tradicionales en los que aparecieron formas de trabajo *atípicos, no estructurados, inseguros*” *no estándares, no decentes y de exclusión*, que más tarde también se extendieron a los países avanzados. En suma, “los trabajos clásicos se caracterizan por relaciones laborales diádicas claras entre obreros y patrones y sin la participación directa de otros actores en los procesos productivos” (De la Garza, 2011, p.53).

Como conceptos centrales del trabajo clásico, De la Garza (2011) ubica el control sobre el proceso de trabajo y la relación laboral. “El primero involucra el control de tiempos de trabajo, métodos, movimientos, tiempos de intervención, herramientas o equipo, ritmos, calidad, productividad, etcétera. La relación laboral, por su parte, se reduce clásicamente a la de prestación de un trabajo por un salario” (p. 53).

Para explicar todas esas formas de trabajo que no se enmarcan en el trabajo clásico, De la Garza construyó un concepto ampliado del trabajo en la que introduce la noción de trabajo no clásico y lo define como “aquél en el que la intervención del cliente es indispensable para que se realice la producción y se tenga el producto. Ya sea porque se generan símbolos y se transmiten al cliente o porque el producto es la interacción misma”. (De la Garza, 2013, p. 319)

Esto significa una reformulación de quiénes son los actores en el proceso productivo. Si el servicio es capitalista, seguirán presentes trabajadores asalariados y empresarios, con los respectivos mandos medios, pero entrará de manera directa en el proceso de producción un tercer actor que no se presenta como asalariado ni como patrón: el consumidor, el usuario, etc. Y entra de manera directa porque el producto –salud, educación, servicios bancarios, de restaurante, de transporte; no se puede generar sin su presencia en momentos clave del proceso de producción. Dado que estos servicios no se pueden almacenar, tienen finalmente que consumirse en un momento de la producción. De tal modo que la manera de consumir es al

mismo tiempo forma de producción, y especialmente, complica el problema de las relaciones sociales y de poder dentro del proceso de producción (De la Garza, 2013, p.11).

Este concepto, según el autor, emerge a raíz de que, desde hace varias décadas, el empleo en la industria ha ido a la baja desplazándose hacia los servicios y las pequeñas y medianas empresas (Pymes). Asimismo, en el centro de los trabajos no clásicos, De la Garza (2013) ubica a los servicios. Este sector es considerado como el de lo intangible, si se le compara con otros como la industria y la agricultura, sin embargo, los servicios incluyen quehaceres tanto tangibles como intangibles. Aunque el autor pone en énfasis en que se distinguen “por lo intangible, lo simbólico y lo interactivo”.

De este modo, los conceptos centrales del trabajo clásico dejan de ser aplicables en las formas de trabajo no clásico. Entre las principales razones, De la Garza (2011) ubica las siguientes: 1) el proceso de producción introduce a un tercero (cliente) que no es el asalariado ni el empleador y 2) la desaparición de características específicas como la jornada de trabajo y el espacio productivo.

A diferencia del trabajo clásico en el que el empleador puede controlar dimensiones como el tiempo de trabajo, el espacio productivo, la calidad y cantidad del producto, la maquinaria, el método, la calificación, el ingreso, las prestaciones y la capacitación, entre otras; en el trabajo no clásico dicho control queda a cargo de otros agentes como el cliente. En este sentido, en el trabajo clásico, para explotar al trabajador, el capital lo domina dentro del proceso de trabajo, mientras que en el no clásico dicha dominación se extiende al cliente, que espera que el trabajo sea realizado en el espacio, tiempo y con la calidad que el determine. Asimismo, el trabajador no clásico se enfrenta a otros agentes de control característicos del espacio en el que se desenvuelve, como pueden ser policías e inspectores e incluso otros trabajadores de la misma ocupación. Dicho control se establece mediante quejas, reclamos e incluso, demandas (De la Garza, 2011).

Tabla 2*Características del trabajo clásico y no clásico*

Clásico	No clásico
Trabajo principalmente industrial	Trabajo principalmente de servicios
Espacios, horarios y salarios definidos	Desterritorializado, con horario flexible: muneraciones variables
Relación capital-trabajo	Relación capital-trabajo-consumidor

Nota: Fuente. De la Garza, 2011

Además del trabajo no clásico, en el que se encuadran numerosas actividades que se desarrollan en las sociedades actuales, Antunes (2019) advierte sobre una nueva morfología del trabajo “más allá de los asalariados urbanos y rurales que comprenden a los obreros industriales, rurales y de servicios” en la que “hay una cualitativa alteración y ampliación de las formas y mecanismos de extracción de trabajo (...) en los que se aumentan los modos de control y subordinación de los sujetos” a consecuencia del desarrollo de los tecnologías de la información y la automatización y “un modus operandi empresarial despiadado desinado a generar más ganancias y aumentar el valor del capital a través de formas de trabajo precario”.

Estos cambios, expresa (Antunes, 2019) han dado lugar a la configuración de un *proletariado de servicios* que autores como Guy Standing denominan precarariado, e incluso han intentado definirlo como una nueva clase. Sin embargo, Antunes advierte que se trata, más bien, de una capa de la clase trabajadora ampliada y que los intentos de nuevas definiciones propician la fragmentación de la clase trabajadora “que ya está diferenciada por ramas, sectores y la división internacional del trabajo, especialmente entre el norte y sur globales”.

2.2 Historia de las relaciones laborales

El concepto de relaciones laborales, independientemente de la realidad económica que se viva en determinado momento histórico, como se indicó en el apartado anterior, son el vínculo real mediante el cual se involucra la fuerza de trabajo con el capital. De este modo la noción de relaciones laborales se usa normalmente para designar:

Las prácticas y las reglas que estructuran las relaciones entre los asalariados, los empresarios y el Estado en diferentes ámbitos: dentro de una empresa, una rama

de actividad, un territorio determinado o la economía en general. Estas relaciones pueden ser individuales o colectivas, de modo que los actores pueden estar directamente implicados o bien pueden relacionarse por medio de sus representantes (como pueden ser los grupos, los sindicatos de asalariados, las organizaciones empresariales o bien las instituciones del Estado). Asimismo, estas relaciones pueden ser informales y formales (acuerdos, convenios colectivos, reglamentos, leyes, etc.), (Martín, 2003 p.153).

El estudio de las relaciones laborales, señala el autor, se ha producido en conjunto con el desarrollo de los procesos de industrialización desde el siglo XVIII en los países de occidente y han evolucionado según el contexto histórico.

Tabla 3

Etapas de las relaciones laborales

Etapa	Características	Escuelas
Orígenes de los sistemas de relaciones laborales 1870-1914	<ul style="list-style-type: none"> • Etapa del capitalismo salvaje. • Disolución de las instituciones de solidaridad tradicional 	<ul style="list-style-type: none"> • En este periodo se sitúa la obra de los autores clásicos de la sociología (Marx y Durkheim).
Periodo de entreguerras 1919- 1939	<ul style="list-style-type: none"> • Emergencia del tripartismo y reconocimiento del derecho de negociación en algunos países. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emergencia de una teoría específica (escuela de Oxford, escuela de Wiscosin, escuela de relaciones humanas).
Periodo de posguerra 1950 en adelante	<ul style="list-style-type: none"> • Fordismo: expansión de la producción y consumo de masas. • Institucionalización de las relaciones laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidación de la teoría de las relaciones laborales: sistema de relaciones laborales; estructural-funcionalismo; neomarxismo; neocorporatismo.

- Extensión de los derechos de ciudadanía.

Nota: Fuente: Martín, (2003).

En la época preindustrial que Martin (2003) denomina capitalismo salvaje, las relaciones laborales se caracterizan por la irrupción de la lógica del mercado y el subsiguiente deterioro en los vínculos sociales tradicionales. En ese entonces los trabajadores de oficio, constituidos en asociaciones profesionales, lograban algunas ventajas contractuales a raíz del dominio que aún tenían sobre el proceso y los tiempos de producción; es decir, cuando prevalecía la subsunción formal y cuando los intereses de los trabajadores estaban enfocados en la conquista de derechos básicos como los de asociación, acción colectiva, huelga y negociación. La obtención de estos se empezó a lograr en el siglo XVIII principalmente en los países europeos donde se avanzó en los procesos de industrialización, ya que en los que no hubo tal adelanto también se atrasaron los logros laborales o simplemente no se alcanzaron.

Desde la teoría, el tema de las relaciones laborales en ese periodo, fue abordado por autores como Marx y Engels quienes asumen a los sindicatos como parte de una aristocracia obrera (Marx y Engels, 1987), caracterizada por la ausencia de conciencia política, mientras que Lenin (2010) los vincula al partido y los dota de una función enfocada a la movilización de masas. Por otra parte, Durkheim (2007) asume que el propósito de las organizaciones profesionales de trabajadores es protegerse del mercado que, desde su concepción, no se autoregula como propugna la economía clásica.

Más tarde, en el periodo de entreguerras surge una necesidad generalizada de estabilidad social y mitigación de los conflictos de clase, por lo que inicia una etapa de reconocimiento de los sindicatos, aparece la Organización Internacional el Trabajo, se abre paso a la implementación de mecanismo de negociación y se produce una mayor participación del Estado en las relaciones laborales. Sin embargo, tras la revolución rusa, también surge un corporatismo autoritario, en países como Italia, que tiene como objetivo la unión de los intereses de clase y el debilitamiento de los sindicatos autónomos. A la par se desarrolla la organización taylorista del trabajo “que supone una división técnica del trabajo más severa, la descomposición y simplificación de las tareas, reducidas a movimientos simples y repetitivos, la separación del trabajo intelectual del trabajo manual” (Martín, 2003 p. 164). “En pocas palabras, la destrucción del oficio (...) sin

embargo, la etapa se caracteriza porque el sindicato se convierte en una institución funcional de mediación entre los trabajadores, el empresario, el mercado de trabajo y el Estado” (Martín, 2003 p. 165).

Es así como durante este periodo inicia el desarrollo formal de una teoría específica de las relaciones laborales y la institucionalización de las mismas con la creación de procedimientos de regulación de los mercados, legislaciones laborales y acceso a los derechos de negociación colectiva. Algunas de estas propuestas, surgidas entre las décadas de 1920 y 1930, son la escuela de Oxford, la escuela de Wisconsin y las relaciones humanas. La primera, tiene impacto en dos vertientes:

- 1) Parte desde una perspectiva pluralista que se refiere al reconocimiento de intereses diferentes y en conflicto. Pero los intereses no son solo heterogéneos entre capital y trabajo, sino que también pueden ser conflictivos en el propio seno del trabajo.
- 2) Contempla también una *perspectiva analítica*, la cual entiende que las relaciones laborales son básicamente relaciones económicas basadas en la negociación como forma de regulación conjunta. Por tanto, el conflicto de intereses tiene raíces económicas y es coyuntural, temporal. El conflicto no es permanente ni estructural como considera la perspectiva marxista. (Martín, 2003, p. 173)

Por otro lado, la Escuela de Wisconsin desestima el canon de la economía clásica que asume a los mercados como reguladores de los recursos y asignan este papel a las instituciones. En este sentido, propugnan por la regulación de los mercados y admite la existencia de intereses opuestos entre los trabajadores y los empresarios que propician el surgimiento de conflictos que pueden hallar solución en el equilibrio de poderes y la unión de voluntades de los involucrados (Ribón, 2012).

En lo que concierne a la escuela de las relaciones humanas, nace como respuesta al taylorismo y al fordismo como formas de organización deshumanizadas del trabajo predominante en la época. Tiene raíces en la Psicología y concibe el conflicto como algo patológico porque merma la productividad en las empresas. Por tal motivo, su propuesta para evitarlo radica en “el desarrollo de la gestión administrativa en la que prive una administración humanizada y no la política radical en la solución de los conflictos” (Ribón, 2012. p.97), como la implementada sobre todo, por el taylorismo. Su apuesta es tan elevada a la comunicación y entendimiento entre empresarios y trabajadores que incluso ve en ello una alternativa al sindicalismo.

Tras la Segunda Guerra Mundial, Martín (2003) destaca una consolidación en la teoría de las relaciones laborales con perspectivas como el estructural-funcionalismo, el neomarxismo y el neocorporatismo, que tienen lugar en una fase del fordismo avanzado y de reconocimiento institucional de las relaciones laborales.

La teoría estructural funcionalista se puede explicar mediante la obra *Sistemas de Relaciones Industriales* de John Dunlop (2005), que pugna por la asimilación del conflicto por parte de los empresarios como un elemento necesario para alcanzar el orden, la aceptación de intereses opuestos y la negociación. A diferencia de la teoría de las relaciones humanas, por ejemplo, no ve la empresa como algo aislado, por lo que incluye al Estado como uno de los actores presentes en el sistema de relaciones laborales con facultad reguladora (Martín, 2003). De esta forma las aportaciones de Dunlop se resumen de la siguiente forma:

El sistema de relaciones labores es aquel configurado por tres actores, - que se corresponden con el capital, el trabajo y el gobierno-, en continua interacción dinámica, insertados en un contexto caracterizado por la tecnología, el mercado y la distribución de poder, regulados por una red normativa que armoniza esta interacción, con un consenso en torno a una misma ideología, posibilitando el logro de un equilibrio laboral y social que sería el objetivo del sistema (Ribón, 2012 p. 107).

Por otro lado, las teorías del neocorporatismo se encuadran en una fase de capitalismo organizado en el que existen las condiciones para que los actores que intervienen en las relaciones laborales puedan interactuar y conciliar. El neocorporatismo se halla precedido por el corporatismo religioso del siglo XX en Europa caracterizado por la cooperación entre empresarios y sindicatos y por el corporatismo de Estado que obliga a la colaboración entre el capital y el trabajo por el bien de la unidad nacional (Martín, 2003). Mientras tanto, el corporatismo democrático o neocorporatismo tiene como fin regular el capitalismo de mercado y se distingue por:

(...) la libertad de asociación, por una importante participación de las organizaciones representativas en la estructura del Estado y por la existencia de una importante base social en la construcción del consenso (...) es un modo de concertar la acción, así como un modelo institucionalizado de decisión política en el que los grandes intereses organizados cooperan entre sí y con la autoridad pública (Martín, 2003, p. 208).

Enseguida se aborda la concepción de las relaciones laborales desde una perspectiva neomarxista. En un primer momento se describe en qué consiste esta noción y posteriormente se argumenta por qué se considera que desde este paradigma se pueden explicar mejor los vínculos entre la empresa Uber y los conductores.

Aunque la corriente neomarxista tiene varios representantes, se abordará básicamente la propuesta de Richard Hyman (1981) quien se manifiesta contra la postura de Dunlop sobre el estructural funcionalismo. Hyman es considerado como un teórico neomarxista, precisamente, por su adopción de la teoría de Marx, pero con interpretaciones disociadas del determinismo económico que caracteriza la obra del alemán. Hyman (1981) crítica la importancia que Dunlop les da a las reglas y al orden como elementos estabilizadores de las relaciones laborales, pues no toma en cuenta el efecto que pueden tener en ellas la estructura social vigente.

Esta corriente pensaba que la sociología debía resaltar sobre todo el conflicto industrial en el contexto de las desigualdades básicas materiales y de poder presentes en la sociedad como un todo. Así mismo debía prestar atención al papel de la dominación, la explotación y el conflicto de clases en las relaciones de trabajo (López, 2003, p.45).

Así pues, las relaciones laborales desde una perspectiva neomarxista se sitúan dentro del contexto de la estructura social en la que predominan las relaciones de clase, cuyas desigualdades generan relaciones de poder, dominación y control, así como una subjetividad particular sobre el trabajo (Martín, 2003).

Se entiende que la desigualdad en la estructura social se genera a partir del capital y el poder, de modo que “la propiedad del capital y el poder otorgan legitimidad institucional a sus detentadores y constituyen elementos de desigualdad social, lo que implica que los que no poseen capital ni poder deben vender su fuerza de trabajo al mercado.” (Martín, 2003 p. 203). Esto involucra procesos institucionalizados de subordinación, control y extracción del plusvalor que favorece la acumulación del capital.

El control sobre el trabajo dentro de este esquema de pensamiento según Martín (2003), se ejecuta en dos formas:

- 1) Mediante el sistema jurídico institucional que facilita el Estado y que otorga a los empresarios la potestad exclusiva de organizar el trabajo. Esto se logra mediante el contrato de trabajo que se asume como “un acuerdo realizado entre iguales y libres que intercambian fuerza

de trabajo por salarios. Así, el trabajo es una mercancía más que se compra, lo que supone una subordinación para el que vende la fuerza de trabajo” (Martín 2003, p. 203).

2) Con la organización del trabajo en la empresa. Esfera en la que se genera el conflicto cuando el capital trata de extraer la plusvalía con mecanismos como la extensión o la intensidad de la jornada de trabajo. Aunque también da lugar a la cooperación cuando los trabajadores tratan de mantener el empleo o los capitalistas sus empresas.

Por otra parte, la alienación tiene que ver con la forma de conciencia que se da en el trabajo cuando este se cosifica y se “traspasa la iniciativa, la autonomía, y la libertad creadora del hombre” (Martín, 2003, p. 204). En este tenor, Seeman (1959) trabaja la alienación bajo cinco dimensiones: ausencia de sentido, impotencia, falta de normas, aislamiento y autodistanciamiento. La ausencia de sentido se produce cuando el trabajador se da cuenta de que su labor tiene poco o nada de impacto en el funcionamiento de la organización. La impotencia hace referencia a los sentimientos de un trabajador por la falta de control sobre el desempeño en su trabajo diario. La falta de normas ocurre cuando los trabajadores descubren que las normas son escasas, confusas o que tienen poco valor. El aislamiento se relaciona con la falta de identificación del trabajador con su organización, en tanto que el autodistanciamiento se da cuando los trabajadores no se sienten realizados con la labor que desarrollan. (Seeman, 1959; Zoghbi y Caamaño, 2010; Miralles, 1981).

2.3 Pertinencia de la Economía Política marxista

El trabajo apoyado en plataformas digitales se puede situar como parte del devenir lógico del capitalismo; su aparición en el escenario económico es resultado del avance tecnológico que este modo de producción siempre procura para maximizar la ganancia y favorecer la acumulación.

Ante estas nuevas realidades, la relación capital-trabajo también ha experimentado cambios radicales en su constitución. La explotación continúa permeándola, aunque en formas distintas, pues a diferencia de otras épocas en las que fue explicada mediante encuadres teóricos como el institucionalismo y el keynesianismo, con sus respectivas particularidades, podría decirse que ahora se experimenta una súper explotación que en este trabajo se espera fundamentar. El neoliberalismo sentó las bases para este estado de cosas, y el avance tecnológico lo catapultó. El primero se ha encargado de implementar e impulsar un debilitamiento del Estado propicio para marginar a los trabajadores y despojarlos de los derechos que las instituciones les garantizaron

durante una época, mientras que el avance tecnológico generó las herramientas necesarias para que el capital logre evadir las pocas garantías que este aún les otorgaba.

En esta lógica, el trabajo en plataformas digitales se puede enmarcar en el llamado trabajo no clásico que se ha descrito anteriormente y que funciona para explicar las relaciones de trabajo actuales. La protección estatal de estas, en este momento histórico y en las circunstancias particulares de este tipo de trabajo, es prácticamente inexistente. La posibilidad de negociación para acceder a cualquier derecho laboral, en el trabajo en las plataformas tecnológicas no existe. La preparación académica que defendió la teoría del capital humano como una forma de acceder al trabajo y propiciar la movilidad social, tampoco rinde frutos. La incorporación de nuevos elementos a la relación capital-trabajo, como es el propio cliente la hace difícil. El trabajador ahora no solo está sujeto a la valoración del patrón, que en este caso es el algoritmo de la plataforma, sino a la subjetividad del cliente. De la calificación sobre su desempeño dependerá que conserve el vínculo con la empresa, la cantidad de trabajo a la que accederá y la remuneración que obtendrá. Además, el acceso al trabajo y la calidad de este en el presente contexto ya no se encuentra sujeto a la acción colectiva y a las instituciones creadas para la regulación de los conflictos entre las partes, ni a la capacidad del Estado para atacar el desempleo, ni del nivel escolar del trabajador.

Lo nuevo del fenómeno y la escasez de información en el país, y en casi todo el mundo, sobre las condiciones particulares en las que se da este tipo de trabajo, sobre quiénes, cómo y cuántos se dedican a él, no dejan ver aún con claridad el futuro. Sin embargo, crece la idea de que este tipo de trabajos se popularizarán en el futuro. Ciertamente se considera que el trabajo humano no desaparecerá, pero el acelerado y poco controlado desarrollo tecnológico, cada día apunta a una mayor precarización y desplazamiento de las capacidades humanas, sobre todo, en lo concerniente al sector del trabajo inmediato.

En este contexto, queda de manifiesto, que el trabajo y las relaciones de trabajo en el capitalismo contemporáneo pueden explicarse bajo la teoría crítica marxista y sus aportes recientes. Actualmente, la estructura social permanece dividida en clases. Por un lado, está la clase dominante poseedora del capital y de los medios para producirlo (recursos naturales, conocimientos e información) y por otro está la clase trabajadora despojada de esos medios y propietaria únicamente de su fuerza de trabajo. El poder de la clase dominante es tal en este momento del capitalismo, que como mencionan Robinson (2013) y Rikap (2021), no existen fronteras para su delimitación. Esto, de la mano del avance tecnológico, ha propiciado no solo

novedosos modos de negocio sino formas igualmente innovadoras de extracción de valor que reproducen y maximizan las relaciones de poder sobre todo en países y regiones subdesarrollados en donde el ejército industrial de reserva contribuye a ello.

El trabajo y el acceso al empleo dentro del modo de producción capitalista es un tema abordado en los últimos tres siglos por teóricos con diferentes concepciones epistemológicas y por lo tanto con distintas lecturas de la realidad de cada momento histórico. Smith y Ricardo, como representantes de la economía liberal clásica, construyeron interpretaciones como el de “la mano invisible del mercado” como fundamento de la confianza a la autorregulación de la economía que selló una tendencia en el marco explicativo del acceso al trabajo (Smith, 2012). Posteriormente y en respuesta a los postulados de los economistas clásicos, Marx refuta la idea de la autorregulación del mercado y plantea que el acceso al trabajo y la calidad de este es el resultado de las relaciones sociales de producción en las que los dueños del capital controlan el ingreso al mundo laboral y los salarios de los trabajadores. Es, particularmente, mediante este último como los dueños de los medios de producción prosperan y acumulan, ya que se apropian de parte del valor generado por los trabajadores (plusvalía).

Después, los economistas neoclásicos circunscriben el ingreso al mundo laboral y el precio del trabajo, al principio de oferta y demanda en el que esta última marcará en nivel de empleo en una sociedad; mientras que Keynes, en la posguerra, también se pronuncia contra la autorregulación del mercado y la libre competencia como condiciones para alcanzar el pleno empleo. Por el contrario, aduce que en época de inestabilidad social económica es necesaria la intervención del Estado para regresar al sendero del crecimiento.

Por su parte, De la Garza y Antunes, encuentran en la época actual y, a partir de la flexibilización laboral que acarreó el neoliberalismo, mutaciones en el trabajo tradicional. Ambos visualizan formas de trabajo no clásicas en las que la protección laboral al trabajo queda relegada sobre todo en sectores como el de servicios, donde la digitalización ha introducido nuevas formas de trabajo como el de la empresa Uber.

En cuanto a las relaciones labores se realizó un recorrido por algunos de los marcos conceptuales en las que estos y su evolución han sido estudiadas y se ha tratado de comprender su existencia e institucionalización. Particular énfasis se hizo en la concepción neomarxista de Hyman quien las entiende, más allá de su ordenamiento y reglamentación, dentro de un contexto en el que permea las desigualdades materiales y de poder, así como la relación de explotación y

dominación entre las clases sociales. Al respecto, el autor en un texto de 2015 actualiza su postura respecto a las relaciones laborales y proyecta su futuro en tres diferentes direcciones, aunque para efectos de este capítulo solo interesa destacar la primera. En esta vislumbra una erosión acelerada de éstas ante la caída del sindicalismo en el mundo como resultado de la disolución del compromiso fordista de clases que se produjo después de la posguerra y de la globalización neoliberal que, como señalan algunos de los autores revisados en el capítulo anterior, ha potenciado la proliferación de empresas transnacionales con la subsecuente desaparición o absorción de compañías nacionales en la que antaño las estrategias de producción generaban “orgullo nacional” y redes colectivas de acción. Dichas transnacionales, continúa el autor, tienen poco interés en atender la reglamentación laboral de los países donde se instalan y menos aún en contribuir fiscalmente con los gobiernos para hacer posible algún tipo de estado de bienestar. Además, a los problemas expuestos, agrega que también ha proliferado el trabajo informal y la aplicación de regímenes de empleo específicos de cada empresa lo que hace difícil la sujeción de las relaciones laborales a los convenios colectivos.

En el siguiente capítulo se abordará, precisamente, el contexto económico-social de México y Zacatecas a fin de dar cuenta de las condiciones en las que se ha introducido y crecido la operación de una empresa como Uber con las consecuencias que se investigan y se revelan en el apartado final de esta tesis.

Capítulo III

Irrupción de las plataformas en México, un sendero hacia el despojo

En el presente capítulo se aborda la incursión de las plataformas digitales en el país y el contexto regional de subdesarrollo en que esto ocurre, así como la historia económico-laboral del estado de Zacatecas, espacio territorial en el que se observa el fenómeno en cuestión. Sobre esto último, se describe y reflexiona en torno a la inclinación que la entidad desarrolló en una época para basar su economía en el sector primario y acerca de la forma en la que esta ha evolucionado hasta dar margen al arribo de capitales extranjeros que se benefician de los recursos naturales y la mano de obra barata. Por otro lado, se expone la importancia del sector servicios, sobre todo, en lo referente a la cantidad de puestos de trabajo que oferta y que tienen como característica principal la precarización.

3.1 Aparición de las plataformas en México

El surgimiento y utilización de plataformas digitales en México inició a finales de la primera década del presente siglo, como en la mayoría de las naciones del mundo. El país ha sido y es sede del uso, en mayor medida, de las plataformas transnacionales de tipo publicitarias, austeras y de productos, ya que, en el contexto de división internacional del trabajo prevaleciente, en muchos casos, la creación y usufructo de estas y otras más sofisticadas queda a cargo de los países desarrollados que han logrado organizar su trabajo general o científico. Ello, mientras que a países subdesarrollados como México queda reservado el trabajo inmediato o manual y en algunos casos la imitación con una posterior apropiación de las innovaciones, así como la adquisición de las mercancías y tecnologías que producen las economías del centro.

Sobre lo anterior, advierten Figueroa (2014), Rikap (2021) y Robinson (2021), pues los gobiernos nacionales regionales le han conferido, en este caso, participación a los monopolios

digitales en la resolución de dos problemas que aquejan hoy en día a muchos países del mundo: el crecimiento y el empleo. Además, alertan que a dicha tendencia se suma el actuar de un *lobby* encabezado por el sector digital-industrial internacional, que defiende la existencia y accionar de estos como parte de la solución a los problemas mencionados y arraigados en naciones, principalmente, subdesarrolladas.

Del mismo modo Alcober (2019), considera que, actualmente, la dominación de los países del centro sobre los subdesarrollados se ve favorecida no solo por la *debilidad política y económica* de estos últimos, sino por la “tolerancia” que impera a nivel internacional hacia la formación de monopolios digitales. “Es como si a esos titanes se les concediera un prolongado tiempo de gracia, bajo la custodia y complacencia gubernamental” (p.7), sentencia. Sobre ello, Figueroa (2014) indica que en la fase imperialista del capitalismo, el Estado juega un papel relevante, ya que se le involucra como un actor cuya misión es impulsar el desarrollo de la ciencia en favor de la producción de las empresas privadas. Además, señala que “la emergencia del imperialismo encontró en América Latina un actor complementario, una clase capitalista emergente que desde entonces opera como eslabón subordinado del capitalismo mundial” (p.45), de manera que:

Las clases capitalistas de la región emergieron estructuralmente adheridas a las clases capitalistas del centro y de sus estados; es decir, como se diría ahora, nacieron *globalizadas*. Así determinaron su existencia como burguesías consumidoras, por cuanto harían descansar su propia expansión en el consumo del progreso. Cancelaron también de ese modo la expectativa de construir unas naciones efectivamente integradas a la esfera económica y se definieron como apéndices de las burguesías del centro (Figueroa, 2014, p. 45).

En este contexto, se puede considerar que en la irrupción y arraigo de los monopolios digitales intervienen factores como 1) la permisividad y falta de regulación a nivel internacional para que estos monopolios crezcan y acaparen todo aquello que les pueda representar una competencia; 2) un factor ideológico que se ha interiorizado en los creadores de tecnología y que tiene que ver con un sentimiento de triunfo si a partir del dominio de esta logran proyectos que atraigan la mirada de las transnacionales, ya sea para comprárselos o para invertir en ellos; 3) la ventaja económica de las transnacionales para hacerse con todo tipo de conocimiento, y 4) la imposibilidad de las empresas locales para competir con este tipo de transnacionales.

Así pues, los monopolios digitales voltean a ver a la región latinoamericana por dos razones fundamentales: 1) la ausencia de regulación que les permite la proliferación en prácticamente todos los países de la región y 2) el nicho de consumo que les representa la población local. En el primer caso, la Unión Europea es una de las regiones en el mundo que han iniciado procesos para controlar a las transnacionales tecnológicas sobre todo en lo que tiene que ver con el uso de datos personales, el tema fiscal y las leyes antimonopolios. Asimismo, el Banco Mundial (2019) refiere que Latinoamérica es una de las áreas del orbe con mayor consumo masivo per cápita, en tanto que otros estudios ubican a la región como una de las de mayor mercado en la industria de la movilidad, pues ocho de cada 10 latinoamericanos viven en las ciudades (Delgado, 2019). El organismo internacional también indica que por lo menos 10 países de América Latina están considerados con ingreso medio alto (Costa Rica, México, Brasil, República Dominicana, Perú, Ecuador, Colombia, Belice, Guatemala y Paraguay), mientras que otros cinco tienen percepciones altas (Uruguay, Chile, Panamá, Argentina y Puerto Rico) (Llorente, 2018).

De este modo, en los países de la región, los monopolios digitales mantienen su crecimiento a través de dos vías. Por un lado, con base en el esfuerzo y la creatividad local para la creación de empresas de base tecnológica y por otro lado a través de la instalación y expansión de multinacionales o empresas “superestrellas” que aprovechan la falta de regulación por parte de los Estados de la región (CEPAL, 2018).

Entre los ejemplos de la primera ruta se encuentran los casos de las brasileñas Easy Taxi y 99 Taxi, plataformas de viajes que fueron creadas por gente de la región, pero que crecieron con base en las aportaciones de fondos de inversión extranjeros y que finalmente fueron adquiridas por transnacionales como Cabify, en el caso de la primera y Didi en el de la segunda (Martin, 2013; López, 2017; Felipe, 2018). Otro ejemplo destacado de la región es la aplicación argentina Mercado Libre que, aunque también fue creada por un local, contó con la inversión de la firma norteamericana de capital privado Hicks Muse, actualmente HM Capital Partners, y tiene como principal accionista al fondo de inversión⁶ inglés Baillie Gifford and Company (Cosoy, 2011).

Sobre la segunda modalidad, México es un claro ejemplo. La proliferación de plataformas extranjeras en el país ha sido exponencial. Entre las más boyantes encontramos algunas austeras como Uber, Rappi, Didi, Cabify y otras de productos como Netflix y Spotify sin contar el

⁶ Los fondos de inversión de acuerdo a Santander, son instituciones de inversión colectiva que agrupa el patrimonio que han aportado un gran número de inversores con el objetivo de realizar inversiones en determinados activos de acuerdo con una estrategia preestablecida. (Santander, 2022, p.2).

monopolio publicitario que han alcanzado Facebook y Google, en prácticamente todo el mundo y donde México no es una excepción. Asimismo, las plataformas de comercio electrónico como Amazon y Mercado Libre también se han hecho con el dominio de este tipo de mercado en el país. El único ámbito donde México ha tenido una participación creativa destacada a nivel Latinoamérica es en el sector de empresas digitales de servicios financieros conocido como Fintech. Medina (2020), refiere que este rubro tuvo un crecimiento de 14% durante 2019 siendo el principal servicio que otorgan el de pagos (20%), seguido por el de préstamos a consumidores y gestores financieros (12% respectivamente), y con un menor porcentaje el *trading* (3%) y el de gestores de patrimonio (2%).

En el resto de los sectores económicos, donde existe una amplia oferta de plataformas digitales, la participación creativa de México, ha sido básicamente testimonial. En el área de la movilidad, como se mencionaba, el país solo aparece con algunas aplicaciones que duraron muy poco tiempo en el mercado, como Yaxi que nació en 2014 y en 2018 fue adquirida por Easy Taxi (Chávez, 2018), situación que ha dejado un espacio para que trasnacionales como Uber (Estados Unidos), Cabify (España), InDriver (Rusia) y Didi (China) hayan encontrado un amplio nicho de oportunidad.

Cabify fue la primera aplicación de movilidad que se instaló en la región latinoamericana en 2012, y ha forjado su crecimiento y expansión en alianzas con taxistas y otras plataformas. En 2019, como se indicó, absorbió a Easy Taxi, la aplicación de origen brasileño fundada en 2011 que llegó a operar en ocho países. (Zamarrón, 2019). InDriver se estableció en el país desde 2018 y tiene entre sus características que permite la negociación del precio del viaje entre los usuarios y los conductores, además de cobrar comisiones de alrededor del 10%, a diferencia del 20% y 30% de empresas como Uber o Didi, aseguran sus directivos (Rodríguez, 2022). La plataforma china Didi se ha convertido en el competidor real más cercano de Uber luego de que arribara a México también en el año 2018; a la fecha cuenta con alrededor de 350 mil conductores en sus filas, (Ángel, 2022). Por otro lado, la alemana Beat tras cuatro años de funcionar en México y otros tres países de Latinoamérica (Perú, Chile, Colombia y Argentina) abandonó el continente en noviembre de 2022 sin aducir razones específicas para su partida, aunque se conoce que, durante las reuniones con autoridades para evaluar una posible regulación del trabajo en plataformas en México, la compañía evitó pronunciarse al respecto mientras que otras, como Uber o Didi sí manifestaron apertura al tema, aunque con sus condiciones. Beat se caracterizó por ser una plataforma de

movilidad ejecutiva cuyos conductores usaban, en su mayoría, vehículos eléctricos de alto valor. Tras su salida del mercado latinoamericano, la empresa realizó un convenio con Cabify para recomendarla como buena opción de movilidad, así como para absorber a sus conductores (Villar, 2022).

Aunque Uber, en América Latina no ha realizado adquisiciones de otras plataformas de viajes privados, sí ha establecido encadenamientos con ramas productivas afines. Por ejemplo, con aseguradoras de vehículos como AXA que ofrecen coberturas especiales para unidades que trabajan, específicamente, en esta aplicación, pues las pólizas tradicionales no cubren daños de autos dados de alta en plataformas. Además, en 2020, se alió con la empresa mexicana de compraventa de vehículos seminuevos, Kavak, que ofrece planes de financiamiento a los conductores; para ello no reparan en su historial crediticio en la banca comercial, solo tienen en cuenta su trayectoria en la plataforma (Riquelme, 2020).

Sin embargo, una de las principales fortalezas para su crecimiento la han hallado en la falta de regulación que prevalece y cuyos intentos por someterla a la tributación local solo han ido en detrimento de los trabajadores, quienes han sido obligados al pago de cargas impositivas como el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y el Impuesto Sobre la Renta (ISR). No obstante, las empresas tecnológicas extranjeras permanecen sin la aplicación de ningún gravamen especial directo que les arranque algún porcentaje de sus utilidades. En el caso que nos ocupa, que es el de la empresa Uber, su domicilio fiscal lo tiene en Países Bajos, nación con unas de las fiscalidades más bajas en la Unión Europea. En este país, las cargas tributarias que gravan los ingresos por propiedad intelectual no exceden el 7%, por lo que los derechos intelectuales que la empresa tiene ahí incluyen todas las licencias, royalties y marcas que la compañía usa en todos los países donde opera (Uber crea una red en Holanda para evitar 5.400 millones en impuestos, 2019).

Por otra parte, de acuerdo con un informe sobre plataformas digitales y competencia en México de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2018), en el país también existe un uso importante de plataformas de comercio electrónico, aunque prácticamente la totalidad de aplicaciones del sector también son extranjeras y la única mexicana (Linio) fue absorbida por la empresa chilena, Falabella.

En 2016 el valor de esta actividad en el país se calculó en más de 17 mil millones de pesos con un aumento de las ventas en línea de un 43% entre 2012 y 2016. Algunas de las plataformas más utilizadas son Mercado Libre (Argentina), Amazon (Estados Unidos), Wish (China) Ebay

(Estados Unidos), Privalia (España), Aliexpress (China) y Linio (México). Esta última, creada en 2012 y vendida en 2018 por 138 millones de dólares a Falabella que la adquirió como medida preventiva de fortalecimiento ante la eventual llegada de Amazon al país andino (Rodríguez, 2018).

Ante este panorama cabe preguntarse ¿por qué México no ha podido hacer uso de la tecnología para crear plataformas de negocio locales que no emulen los modelos extranjeros y que tengan la posibilidad de tener un crecimiento orgánico? La respuesta es multifactorial, aunque una de las razones tiene que ver con la histórica falta de inversión en ciencia, tecnología e innovación. En dicho rubro, el nivel de gasto ha permanecido bajo en relación con otras economías de la región, pues en los últimos 35 años no ha superado el 0.5 del Producto Interno Bruto (PIB) tanto en gasto federal en ciencia y tecnología como en el gasto en investigación y desarrollo experimental (González y Flores, 2018). Según datos del Banco Mundial (2019), en 2016 en la región de América Latina y el Caribe, el promedio de inversión en función del PIB fue del 0.75%, lo que coloca a México por debajo del promedio regional, ya que precisamente en ese año su inversión fue del 0.49%, mientras que en Argentina fue del 0.53% y en Brasil del 1.27%.

De acuerdo con el CIDE-UNAM (2006) (citados por González y Flores, 2018), otro inconveniente que presenta el país en cuanto a la inversión en ciencia y tecnología es el bajo nivel de inversión privada en esta materia, pues del 100%, solo el 33% pertenece a este sector, mientras que el resto del aporte es público. “Esta baja proporción en la inversión privada se explica en gran parte por la ausencia de políticas públicas, instrumentos y mecanismos consistentes y ágiles que la apoyen e incentiven, entre los que destacan el capital de riesgo, el capital semilla y los estímulos fiscales, entre otros” (p. 29).

Los autores también destacan que el país necesita ampliar la cobertura de las Instituciones de Educación Superior (IES) debido a que en la actualidad solo dos de cada 10 jóvenes de entre 19 y 24 años acceden a ese nivel educativo. Un ejemplo del rezago revela que en 2003, mientras que en México se graduaron 1,443 doctores; en Brasil lo hicieron 7,729; en España 6,436; en Corea 7,623 y en Estados Unidos 45,075.

Además, González y Flores (2018) señalan que en el país también existe una deficiencia en infraestructura para el desarrollo de la ciencia y la tecnología, pues solo operan 17 centros públicos de investigación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) y 20 de las secretarías del Gobierno de México. Los primeros se ubican únicamente en 14 de los 32 estados

de la república y su impacto es limitado tanto en las áreas del conocimiento cubiertas como en los sectores industriales que podrían atender. De los centros de investigación gubernamentales, tres están enfocados a la investigación en materia de energía, 13 a salud, dos a agricultura, uno a medio ambiente y recursos naturales y uno a la educación pública.

Los autores mencionan que las solicitudes para el registro de patentes por parte de los mexicanos son casi simbólicas en relación con las que realizan los extranjeros. En 2012, los inventores nacionales solicitaron el registro solo de 1,292 patentes de las 15,314 que se hicieron ese año. Esto coloca al país en posición 72 en la lista de los 145 países considerados en el Índice de Economía del Conocimiento del Banco Mundial.

En cuanto al desarrollo de la industria del *software*, necesaria para el fortalecimiento de la economía digital, se sabe que para 2016 se identificaron en el país más de 30 clústeres en 20 estados (Micheli y Oliver, 2017). El impulso de este sector inició desde el 2002 con el arranque del Programa para el Desarrollo de la Industria del Software (Prosoft). Desde su inicio se fijó como objetivo expandir la industria del *software* en el país y posicionarla a nivel internacional. Para ello, se determinó aglutinar las empresas a nivel regional en los clústeres y promover el desarrollo digital de una industrial local. A la fecha el programa aún opera y para 2019 se le destinaron 350 millones 615 mil pesos, es decir, un 55.4% más con respecto al año anterior, aunque está por debajo de los más de 866 millones de pesos que llegó a tener en 2016 (González, 2019).

3.1.1 El valor del mundo digital y el reparto de los mercados

Hasta el momento, los organismos encargados de generar estadísticas en el país -como la Secretaría de Economía y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)- no han recabado datos particulares sobre la situación de las plataformas en relación con el valor económico que producen, así como con las condiciones laborales de quienes laboran en ellas. Sin embargo, consultorías, organizaciones y asociaciones tanto de internet como de trabajadores de este segmento, han dado a conocer estimados al respecto.

Por lo pronto, la importancia de las plataformas digitales se observa en que siete de las ocho empresas más importantes del mundo por capitalización bursátil usan modelos basados en plataformas y casi todas ellas tienen presencia en México. Se trata de Microsoft, Apple, Amazon, Google, y Facebook. Además, como ya se mencionó, en el país abundan otras plataformas, que aunque no figuran en los primeros lugares de los rankings mundiales en términos del valor en

bolsa, sí tienen una importancia considerable y sobre todo sí forman parte del entramado económico local. A pesar de ello, el desarrollo de la economía digital como ya se enunció, no es un hecho generalizado, mucho menos en los países subdesarrollados. Actualmente, la delantera la llevan Estados Unidos y China.

Esos dos países tienen, por ejemplo, el 75% de todas las patentes relacionadas con las tecnologías de cadena de bloques, el 50% del gasto mundial en el internet de las cosas, y más del 75% del mercado de la computación en la nube dirigida al público. Además, lo que es quizá más extraordinario, representan el 90% de la capitalización de mercado de las 70 plataformas digitales más grandes del mundo. La cuota de Europa es del 4% y la de África y América Latina junta es solo del 1%. (UNCTAD, 2019, p.3).

De acuerdo con la UNCTAD (2019), la medición de la economía digital y de la creación y captura de valor que conlleva es difícil y representa grandes retos. Por un lado, no hay consenso sobre la definición de economía digital. Por otro lado, no se tiene acceso a estadísticas en los países subdesarrollados y en los desarrollados, que por la actualidad del tema, también son limitadas. En este contexto y en función del sentido en cómo se asuma la economía digital, los cálculos de su valor oscilan entre el 4,5% y el 15,5% del PIB mundial.

En cuanto al valor en términos del Producto Interno Bruto (PIB) que genera la economía digital en México, las consultoras *Accenture Research* y *Oxford Economics* calcularon que en 2016 este sector representó un 15.9% del PIB nacional y proyectaron que para 2019 alcanzaría un 17.9% en función del crecimiento de la infraestructura digital y de acceso a redes modernas de conexión como la 5G (Soto, 2019). Por otra parte, el Inegi estimó el valor del comercio electrónico, entendido como “el proceso de compra, venta o intercambio de bienes, servicios e información a través de las redes informáticas, cuyo pago puede o no ser hecho en línea”, para 2018 en un 5% del valor total del PIB (Inegi, 2020). Asimismo, la Asociación Latinoamericana de Internet (Alai) dio a conocer en 2019, cuando se “amenazó” desde el gobierno federal que las empresas digitales que no aceptaran la retención de IVA e ISR de sus colaboradores serían “desconectadas”, que habría una pérdida de 6 mil 500 millones de pesos, si se sacaba de operación a estas compañías (Cortés, 2020).

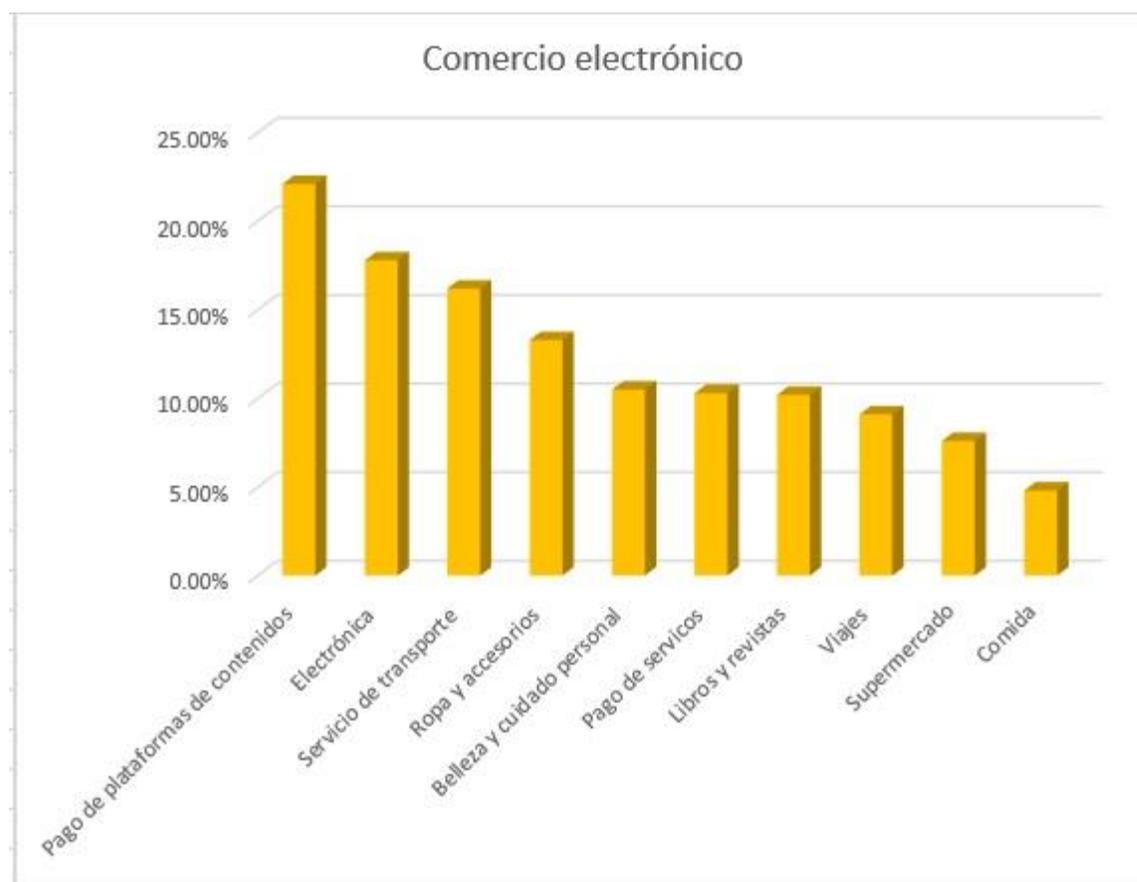
La empresa de consultoría estratégica, The Competitive Intelligence Unit dio cuenta, a principios de 2020, de que en México el volumen de transacciones realizadas en el país a través de plataformas va en aumento desde que iniciaron su operación. Según sus evaluaciones, en 2019,

el 71% de los internautas mexicanos (56.9 millones) efectuó compras o pagos de servicios mediante aplicaciones digitales o páginas web, un 2.1% más que en 2018 (Hernández, 2020).

Son las aplicaciones de transporte y entrega de alimentos a domicilio los que registran la mayor cantidad de movimientos con 16.2% y 4.8%, respectivamente, en el rubro de intercambio de bienes y servicios mediante plataformas de comercio electrónico. Por encima de este segmento, solo se ubica el de pago de servicios de plataformas de contenido audiovisual con un 22.1% y el de compraventa de productos electrónicos con un 17.8%.

Figura 2

Comercio electrónico: principales productos y servicios (proporción del total de transacciones, %)



Nota. Fuente: The Competitive Intelligence Unit.

Las restricciones a la movilidad originadas por la pandemia de Covid-19, iniciada a finales del primer trimestre de 2020, también han tenido repercusiones de consideración en la

utilización de plataformas digitales en el país. Según la consultora Kantar World Panel las ventas en línea en el país aumentaron en un 500% durante la emergencia sanitaria lo que ubicó a México a la cabeza de las naciones latinoamericanas con más consumo a través de esta vía (Luna y Martínez, 2020). Asimismo, las plataformas que presentaron mayor crecimiento fueron: Uber Eats, Rappi y Didi Food. Según testimonios de los directivos de Rappi, la pandemia les permitió acelerar sus planes de negocio, de manera que en unos meses alcanzaron metas que tenían proyectadas a cuatro años.

Entre las razones que favorecieron esta alza en el uso de plataformas digitales durante la pandemia de acuerdo con la Asociación Mexicana de Ventas Online (AMVO, 2020) está el deseo de los consumidores de no salir de casa y evitar las aglomeraciones, principalmente. Los productos que mayor demanda tuvieron son la comida a domicilio con un incremento del 5% al 11%, la moda que pasó del 5% al 12%, las compras de supermercado con una variación del 9% al 10%, la belleza y el cuidado personal que fue del 3% a 8% y las herramientas cuya demanda pasó del 3% al 6%. Entre los servicios comprados a través de plataformas, con ligeros aumentos, también estuvieron los de transporte, entretenimiento y telefonía móvil.

Según el más reciente de los reportes del banco suizo UBS y la consultora PwC, la pandemia generó cambios que hubieran llevado dos décadas en tan solo unos meses y las fortunas de los hombres más ricos del mundo, han sido las más beneficiadas. En menos de un año, empresarios de los sectores de tecnología y salud, sobre todo, han revolucionado la economía y puesto de relieve el valor del mundo digital. El informe da cuenta de que la riqueza total de los multimillonarios del mundo se incrementó en un 27.5% en un lapso de abril a julio de 2020, al pasar de 8 mil 900 millones de dólares a 10 mil 200 millones de dólares. Asimismo, el número de millonarios, que acumulan esta riqueza, también se incrementó de 2 mil 158 a 2 mil 189 de finales de 2017 a julio de 2020 (UBS y PwC, 2020).

En el estudio también da a conocer que la riqueza de los millonarios del sector de tecnologías se incrementó en los últimos dos años en un 42.5%, mientras que la de los magnates de la salud subió un 50.3%; esta última impulsada por la creación de fármacos e innovaciones en el diagnóstico y tecnología médica relacionados con la Covid-19. A su vez, informa que las fortunas de los empresarios relacionados con actividades de innovación creció un 17%, en tanto que las fortunas de los patrones relacionados con actividades tradicionales tan solo se elevaron un 6%.

3.1. 2 Condiciones nacionales para la llegada y arraigo de empresas trasnacionales

En este contexto, la proliferación de plataformas digitales, como Uber, en México ha sido gracias a factores como la facilidad para acceder el servicio a través del celular, la publicidad gratuita o pagada en medios de comunicación, y también por el estatus que, subjetivamente, confiere a ciertos usuarios acceder a una prestación menos popular que el servicio tradicional de taxi. Específicamente, el desprestigio de este último como medio de transporte, le valió a la aplicación Uber buena parte de su posicionamiento en México. La estrategia de marketing de la trasnacional estuvo enfocada en evidenciar las carencias de los taxis para propiciar la aceptación del público objetivo. Entre las principales características con que se dio a conocer la aplicación norteamericana estuvieron las de ofrecer un medio de transporte seguro, rápido y al alcance de un clic. Durante los primeras protestas y enfrentamientos que los taxistas tuvieron con los conductores de Uber, y que hoy se sabe gracias a los *Uber Files* que estuvieron alentados o cuando menos bien vistos por los directivos de Uber con el propósito de generar empatía entre los usuarios (Fung, 2022), se produjeron supuestas campañas de apoyo de la ciudadanía en redes sociales como Twitter en las que los consumidores del servicio dejaban de manifiesto su respaldo a la aplicación y su rechazo al taxi tradicional. En la red se pudieron observar *posts* en los que usuarios recomendaban a los taxistas dejar de protestar y enfocarse en el cumplimiento de una serie de sugerencias como: limpiar su unidad, cuidar su higiene personal, vestirse adecuadamente, conducir de manera responsable, no poner música a su gusto, moderar sus tarifas, reparar los daños de sus unidades, evitar fumar y decir groserías, devolver las pertenencias olvidadas, no bloquear la bocacalle, no pasar semáforos en rojo, respetar la franja peatonal, no estacionarse en doble fila, usar la señales de tránsito y tener una identificación a la vista, para no verse afectados por la plataforma (González, 2018). Asimismo, en otras publicaciones se registraban comparaciones entre Uber y el servicio de taxi. Por ejemplo, se señalaban particularidades, presumiblemente, positivas de la plataforma como la posibilidad de conocer la identidad del conductor y datos del vehículo, rutas planificadas automáticamente, tarifas dinámicas de oferta y demanda, disponibilidad del servicio, transparencia en la tarifa y evaluación del chofer contra características, presuntamente, negativas de los taxis como: desconocimiento de la identidad del conductor, libertad para que este elija las rutas a su conveniencia, cobros sin tomar en cuenta el taxímetro, necesidad de salir a buscarlo a la

calle, costos a criterio del conductor e imposibilidad de evaluar la calidad de su prestación (Santander, 2017).

El servicio de taxi, en relación con el de Uber, en el país se encuentra regulado por el Estado. Por una parte, a los taxis se les asigna un sitio y no pueden salir a circulación sin una concesión o autorización previa de las autoridades. Por otro lado, sus cobros, como se usa en el transporte público, a diferencia de las plataformas en donde están regidos por el principio de la oferta y la demanda, también se encuentran impuestos por los gobiernos. Por estas razones, los sindicatos y organizaciones de taxistas, en casi todos los países en que opera Uber y otras aplicaciones de movilidad, se han rebelado acusándolos de ejercer una competencia desleal.

Por otra parte, con el ascenso del neoliberalismo como política económica a finales de la década de los setenta en el país, inició una debacle de la intervención estatal en la regulación del empleo que impuso una flexibilización laboral que los monopolios han aprovechado para instaurar e introducir modelos de negocio, como el de la empresa Uber, en un país como México donde el crecimiento económico de los últimos años no ha superado el 3% anual y donde las tasas de desempleo general han ido del 3.1% al 5.3%.

Tabla 4
Tasas de desempleo y PIB anual en México

AÑO	PIB anual	Tasa de Desempleo
2008	1.40	3.5
2009	-4.70	5.1
2010	5.10	5.1
2011	4.00	5.3
2012	4.00	4.9
2013	1.40	4.9
2014	2.20	4.6
2015	2.50	4.2
2016	2.40	3.9
2017	2.20	3.4
2018	2.02	3.6

2019	-0.10	3.1
2020	-8.50	4.5

Nota. Fuente: Elaboración propia con datos de Banobras. Proyecto México (Varios años).

Con la instalación del modelo de acumulación neoliberal en México, tras la crisis capitalista de la década de 1970, los postulados de la economía clásica y neoclásica, en cuanto a la desregulación del mercado y del trabajo, se hicieron patentes en las estrategias de política pública. Por un lado, se empezó a reducir la participación que el Estado tuvo en la economía nacional durante el periodo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) y que produjo un crecimiento importante en el país entre 1940 y 1970, aproximadamente, así como mejores condiciones de empleo, ingreso, y prestaciones para los trabajadores. Por otro lado, el Estado se convirtió en “un Estado-policía que asumió una actitud pasiva en las esferas de la producción dejando el precio del trabajo del hombre a las leyes de la oferta y la demanda” (Macías, 2003, p. 488).

Además, el patrón de acumulación neoliberal originó cambios importantes en la estructura productiva regional. Durante los primeros años, en la década de 1980, las actividades económicas se concentraron en la Ciudad de México, el Estado de México, Nuevo León y Jalisco, mientras que luego de la entrada en vigor del Tratado del Libre Comercio, en 1994, la producción se dinamizó en las entidades fronterizas en las áreas de ensamble y maquila, así como en Querétaro, Puebla y Aguascalientes en las ramas automotriz y de textiles, mientras que los estados del centro-norte continuaron con la producción de alimentos y las del sur oriente con actividades en ramas relacionadas con la agricultura y los recursos naturales (Sánchez y Pérez, 2009).

En materia laboral, los saldos del neoliberalismo en México se reportan escalofrantes, ya que este tipo de manejo de la economía propició cambios en la forma de producción creando “un trabajador aislado, individualizado, precarizado, no sindicalizado, con contrato de empleo temporal o parcial, y con escasas provisiones de seguridad social” (Montilla, 2009, p.410). Entre las consecuencias están que de 1981 a 2011 las remuneraciones de los trabajadores pasaron de representar el 37.5% del PIB al 27.6% (Álvarez, 2018), mientras que el salario decreció el 30% entre 1940 y 2018 (Estrada, 2020). Asimismo, el dominio monopólico empresarial se arraigó dado que para 2016, solo 1,000 empresas de los más de 5 millones de unidades económicas existentes concentraron el 56% del PIB (Álvarez, 2018).

Por factores como los descritos en los capítulos anteriores y en la primera parte del presente, se evidencia que México nunca ha alcanzado un estatus de país desarrollado, por lo que la organización de su trabajo general ha sido limitada. En consecuencia, su mayor generación y oferta de empleos se produce en el sector terciario de la economía que es, precisamente, el de los servicios donde funciona buena parte de las plataformas digitales.

Por otro lado, en el tercer trimestre de 2021, el ingreso promedio mensual (neto) de los ocupados fue de \$7,057 pesos. Los tres sectores con los ingresos más elevados son el Extractivo, Gobierno y Educación y Salud con \$10,612, \$9,272 y \$8,874 respectivamente. Los sectores con los ingresos promedio más bajos son el de Turismo con \$5,004, Servicios Personales con \$4,626 y Agricultura con \$3,551.

A la fecha, en el país solo existe un estudio realizado por Oxfam México que revela las percepciones y condiciones de trabajo de los repartidores de plataformas digitales. Según el reporte, tienen ingresos semanales de 2 mil 85 pesos con un promedio de trabajo diario de 10 horas en condiciones de alta vulnerabilidad por accidentes viales e inseguridad, así como por el nulo acceso a cualquier derecho laboral (Oxfam, 2021).

El SAT, en su *Informe Tributario y de Gestión*, al cierre de 2021 dio cuenta de que entre las plataformas digitales que tienen presencia en el país, y están dadas de alta en el Registro Federal de Contribuyentes (RFC), “129 son sociedades extranjeras sin establecimiento en México y mil 334 más son residentes (Villanueva, 2022).

Desde 2020 se exhortó a las grandes plataformas digitales a inscribirse al RFC, pero eso no implica que entreguen contribuciones por sus utilidades en México, sus obligaciones quedaron en retener el Impuesto sobre la Renta (ISR) y el Impuesto al Valor Agregado (IVA) a las personas que se emplean en ellas sin seguridad social, reconocimiento patronal o cualquier derecho laboral. Se retienen impuestos a conductores y repartidores que trabajan a través de Uber o Didi (una tasa de 2.5% en ISR); a quienes venden productos vía Mercado Libre o Amazon (1%); o rentan un inmueble en Airbnb (4%), pero la medida no abarcó a fondo las utilidades que generan las plataformas. Se dejó de lado ese punto por la dificultad de negociar ‘el establecimiento permanente’ de una empresa (Villanueva, 2022).

Como se ha podido apreciar, el uso de las plataformas digitales en el país tiene importantes implicaciones en muchos ámbitos tanto de la vida nacional como en el de las personas que trabajan o hacen uso de ellas. Además, los cambios que se generan en las relaciones

tradicionales de trabajo no dejan indiferente a nadie, pues la precarización que conlleva el trabajo en ese tipo de empresas sacude la vida de quienes se dedica a él y del entorno en que se desenvuelven.

Enseguida se da paso a una descripción de la historia económico-social del estado de Zacatecas con el fin de conocer el entorno en el que se observa el fenómeno que motiva la realización de este estudio con el propósito de contextualizar y explicar de manera puntual los hallazgos a los que se llega con el análisis de datos y el trabajo de campo.

3.2 Zacatecas, historia económico-laboral. Hacia un nuevo tipo de relaciones de trabajo

El crecimiento económico en Zacatecas, como es sabido, no ha sido ajeno a la situación de subdesarrollo que ha prevalecido en el país, prácticamente, desde que se constituyó como nación libre. En las épocas posteriores ha habido más o menos crecimiento en función de las condiciones que ha guardado el mercado con respecto a las circunstancias geopolíticas como el periodo de entreguerras (1919-1938) y la posguerra (1946-1991), así como de las doctrinas económicas imperantes en cada periodo.

Pino (2007), señala que el contexto de crecimiento limitado que ha vivido Zacatecas es añejo y producto de su propia historia. A diferencia de lo ocurrido en el país durante el periodo de Industrialización por Sustitución de Importaciones cuando el modelo económico nacional imperante se orientó a impulsar el mercado interno, con una fuerte intervención estatal, vigente desde 1940 hasta finales de 1970, aproximadamente (Álvarez, 2018), en la entidad, la actividad industrial prosperó poco. En su lugar lo hicieron actividades primarias como la agricultura y particularmente la ganadería, la cual fue impulsada por agentes que, simultáneamente, ejercieron el poder económico y político y cuyas decisiones marcaron el rumbo que tomó el estado.

Por razones como estas, los gobiernos locales generaron pocas políticas para la expansión de la industria y aún menos para el avance de la ciencia, la tecnología y la innovación. Más bien, se enfocaron en la aplicación de recursos para impulsar la ganadería que tuvo como principal propósito la cría y venta de ganado en pie, sin que se desarrollara ningún proceso de generación de valor agregado a la par.

En este contexto, mientras el país se encontraba en la efervescencia del desarrollo industrial, Zacatecas se dedicó únicamente a ser proveedor de materias primas hacia estados en los que sí se produjeron procesos industriales generadores de valor agregado, como es el caso del

estado vecino de Aguascalientes. La causa, como se enunció, fue el desinterés por la industrialización de la burocracia y de la burguesía local con capacidad de inversión (Pino, 2007).

Posteriormente, una vez que fracasó el modelo por Sustitución de Importaciones a nivel nacional a causa del endeudamiento y el cambio estructural hacia el neoliberalismo en la década de los setenta, en el país se implementó un esquema secundario-exportador a diferencia del primario-exportador que imperó durante, lo que en México se consideró como una fase de desarrollismo, sin que nunca se alcanzara el Estado de Bienestar postulado y estudiado por el keynesianismo en Estados Unidos y en otros países desarrollados.

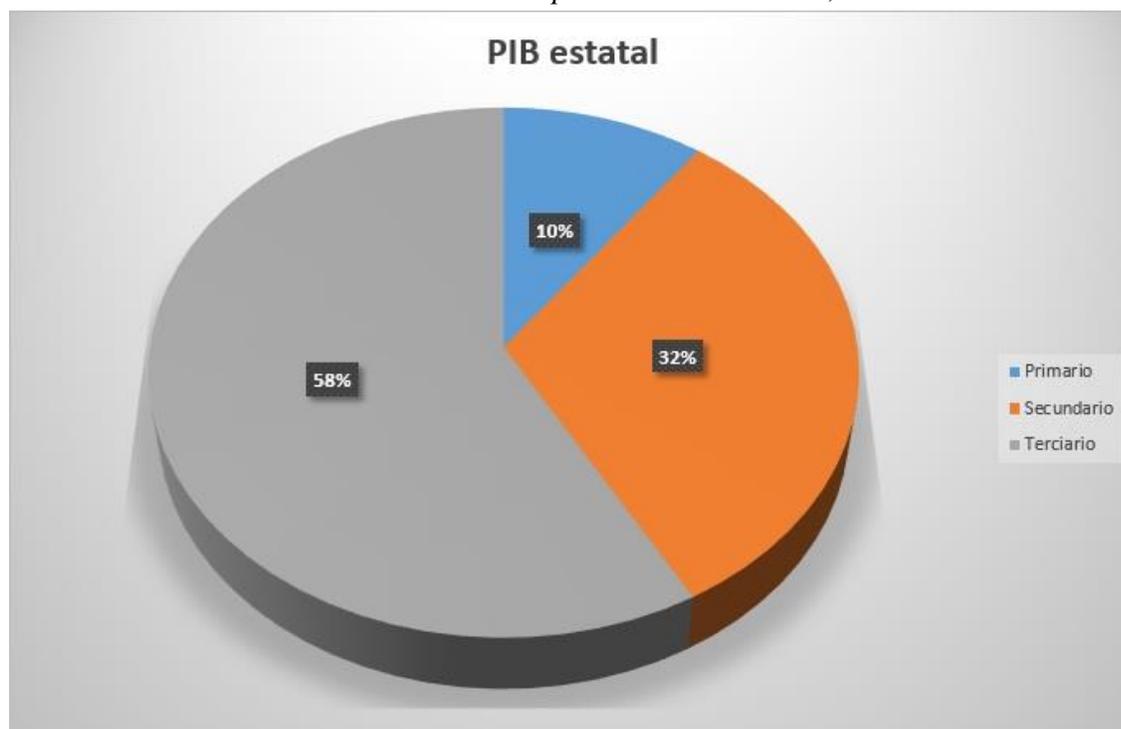
Así pues, en la época previa a la globalización y al trepidante desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, la industrialización fue considerada el camino hacia el progreso, pero cuando culminó esa fase, la protección a la incipiente industria nacional desapareció y se impulsó a nivel nacional la exportación manufacturera como el eje dinamizador de la economía lo que atrajo una marcada caída en el crecimiento económico del país (Pino, 2007).

Estos escenarios han generado condiciones de poco crecimiento en los que el desempleo y la migración han sido las salidas primordiales para la población excedentaria inherente a las regiones donde subyacen condiciones de subdesarrollo. Tales fenómenos, se han agravado desde que se abrió paso el capitalismo neoliberal en los años ochenta del siglo pasado. Además, las actividades agropecuarias que hasta entonces habían sido el sostén económico del estado sufrieron una embestida que prevalece hasta el día de hoy, ampliando la masa de población excedente que sigue encontrando alivio en la migración, con los riesgos que implica al cruzar la frontera de forma ilegal, así como en las remesas cuyo monto por día en el estado, llega a ser de 3 millones de dólares (Banco de México, 2020).

En este sentido, la incipiente industrialización y el escaso trabajo general han propiciado que Zacatecas figure poco en el escenario económico nacional, ya que su aportación al Producto Interno Bruto (PIB) del país siempre ha sido inferior o igual al 1%. Esto ha colocado a la entidad, por lo menos, en los últimos 10 años, en el lugar 28 en ranking de contribución al PIB nacional únicamente por encima de estado como: Baja California Sur, Colima, Tlaxcala y Nayarit (Inegi, 2021). En este marco, los datos arrojan que el sector económico en el que existe una mayor generación de riqueza en la entidad zacatecana es el terciario; aunque la minería y la manufactura han sido impulsadas por los últimos gobiernos estatales, con la atracción de corporativos

internacionales, en busca de una industrialización que nunca llegó y en la que se fincaron las esperanzas de crecimiento económico del estado.

Figura 3
PIB de Zacatecas por sector económico, 2021



Nota. Fuente: Inegi, 2022.

Márquez (2014), destaca que las condiciones de subdesarrollo del estado se ven potenciadas por la configuración de la clase transnacional de la que habla Robinson (2014), y que en Zacatecas se establece con el asentamiento y arraigo de un sector empresarial extranjero que explota tanto los recursos naturales, como la mano de obra barata de la entidad. El autor denomina a este segmento como “capital abstracto”, ya que los dueños y accionistas de esas empresas no están aquí, pero “mueven los hilos económicos y políticos de la región” además de que reciben las ganancias que les gestionan y administran sus gerentes y directivos.

Asimismo, plantea que existe una “burocracia privada (consultores, cabilderos y tecnócratas)” que está al servicio de los corporativos para intervenir ante la “burocracia pública” y promover y/o neutralizar todos aquellos, programas, propuestas e iniciativas de los poderes del Estado para regular sus operaciones, según convenga a sus intereses.

Como se mencionaba, en la minería y en la manufactura, la mayoría de las empresas instaladas en el territorio son corporativos extranjeros. Por lo menos, los últimos tres gobiernos locales han invertido fuertes cantidades de presupuesto público en generar las condiciones para su instalación. Tal es el caso del Parque Industrial Aeropuerto, para el que se han erogado alrededor de 400 millones de pesos entre la adquisición del terreno y las diferentes etapas de construcción, de acuerdo con información proporcionada mediante el sistema Infomex por la Secretaría de Economía de Zacatecas. En la primera etapa se hizo una inversión de 100 millones de pesos (Ollaquindia, 2013), en la segunda se aplicaron 85 millones de pesos (Regalado, 2013) y en la tercera se usaron 77 millones de pesos. Además, se le dotó de un gasoducto con un valor de alrededor de 780 millones de pesos que se preveía que detonara el desarrollo en los 13 municipios por los que atraviesa desde Aguascalientes hasta el complejo industrial (Ramírez, 2014). A la fecha, el parque alberga empresas extranjeras de manufactura, en su mayoría de la industria automotriz y aeronáutica, como son: Triumph Group de México, Koide México, Johnson Electric, PPINSA, Atlas Copco, LASEC, Nagakura, Murakami, Yulchon, Factoría KCF, FL Smidth, Lear, Sandvik y Voestalp (Sezac, 2019, información obtenida por Infomex).

Cabe destacar que este es el parque industrial más importantes del estado y que alrededor del 80% de las empresas instaladas son extranjeras. Asimismo, algunas de la compañías más grandes que ahí operan no requirieron comprar el espacio, sino que lo tienen en comodato o bien, les fue donado. Tal es el caso de Triumph a la que se le dispensaron, de forma gratuita, 15 hectáreas de terreno y se le entregó en comodato otra cantidad igual. Construcciones MS S.A de C.V también tiene 10 hectáreas de terreno en comodato, en tanto que a Yulchon México también le fueron entregadas siete hectáreas mediante el mismo mecanismo (Sezac, 2020, información obtenida por Infomex).

En cuanto al sector servicios, la dinámica es similar. Las cadenas de hoteles, restaurantes, trasportes, entre otras, empiezan a desplazar y/o a absorber los débiles capitales locales con implicaciones de toda índole y entre las que destacan las laborales. Un ejemplo de esto es, precisamente, la afectación que ha sufrido el gremio de los taxistas a causa de la operación de las empresas de transporte como Uber y Didi.

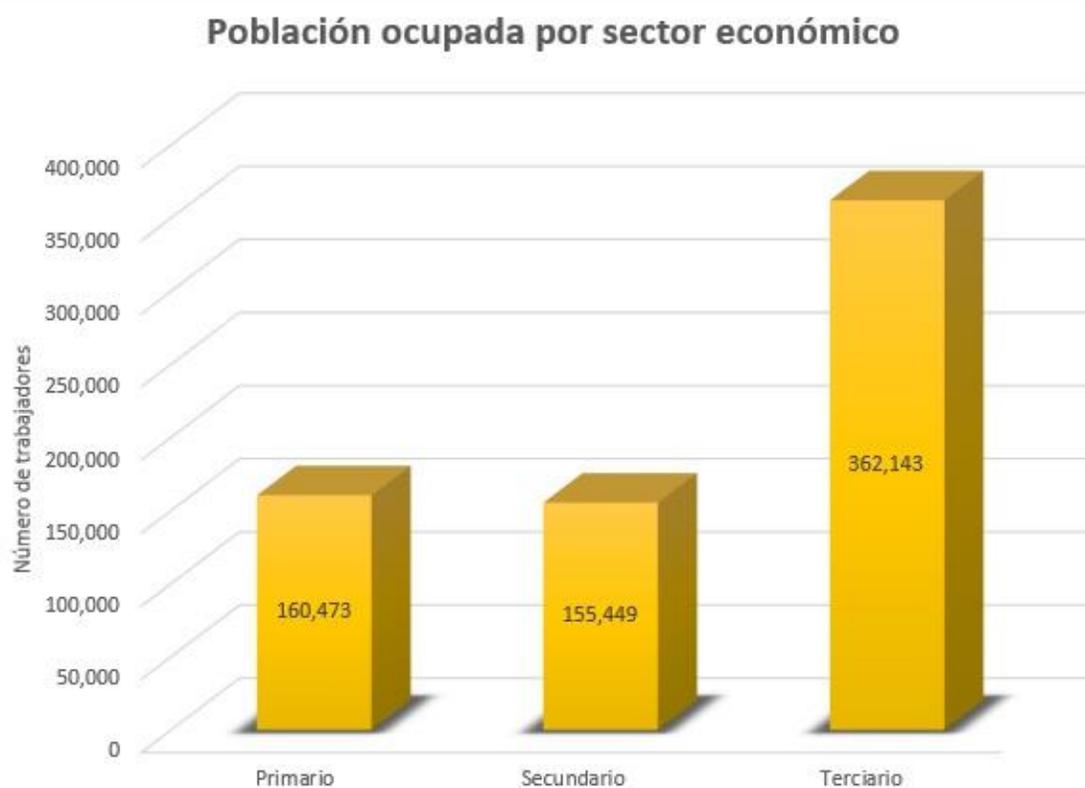
Como es de suponer, el sector terciario en el estado también es el que más empleos genera. Mientras que las actividades específicas de este que más aportan al PIB son el comercio al por mayor y por menor, los servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, los

servicios educativos y las actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales.

De esta forma, la aspiración para muchos de los perfiles profesionales que se forman en la entidad son insertarse en cualquier nivel de gobierno o en las instituciones educativas, pues la oferta laboral para quienes se preparan académicamente se circunscribe a esas áreas dado que muchos de los otros espacios donde hay oportunidades de empleo no requieren una mayor preparación o calificación profesional (Lamas y Acosta, 2017).

Figura 4

Población ocupada según sector de actividad económica en Zacatecas, Tercer trimestre de 2022



Nota. Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE, 2022.

En cuanto al empleo en plataformas digitales, como se ha mencionado a lo largo de este trabajo, las características operativas de este tipo de compañías están redefiniendo las relaciones laborales capitalistas tradicionales, toda vez que el Estado no ejerce ninguna rectoría sobre ellas y

es el mercado quien, prácticamente, las regula. Conviene aclarar que antes de la aparición de esta modalidad de negocio, las condiciones generales de trabajo, tanto en el estado como en el país tampoco eran deseables. La flexibilización a la que dio lugar el modelo neoliberal lastimó las percepciones económicas y precarizó la vida de los asalariados.

Figura 5
Percepciones de la población ocupada en Zacatecas

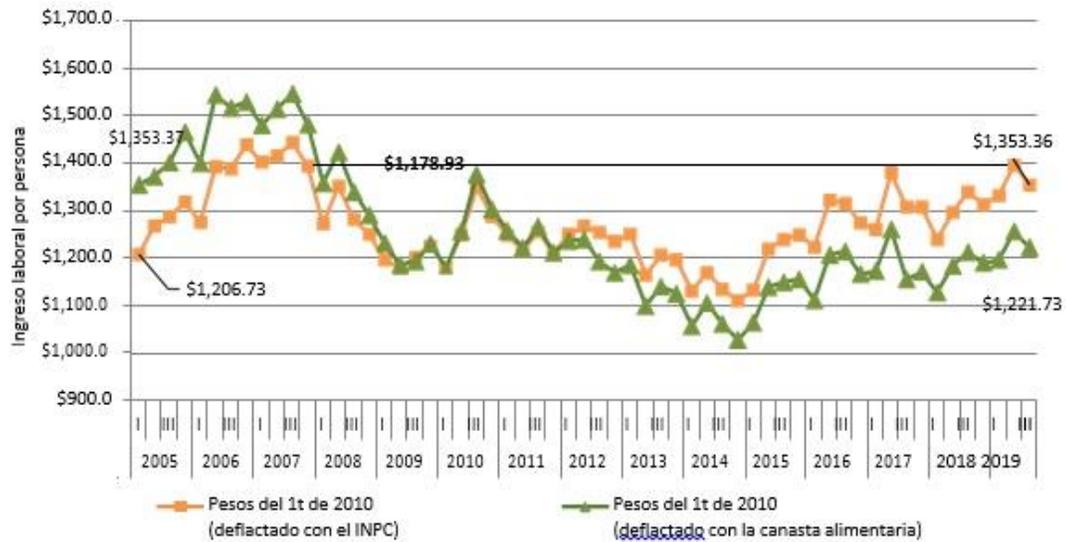


Nota. Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, 2022.

La cúspide de dicha pauperización se alcanzó en 2012 cuando se aprobó una reforma a la Ley General del Trabajo. Las modificaciones a la legislación legalizaron prácticas laborales como el *outsourcing* o subcontratación, el pago por hora, los despidos a juicio del patrón y la limitación de salarios caídos a un año.

Figura 6

Ingreso laboral per cápita real, Zacatecas, primer trimestre 2005-tercer trimestres 2019

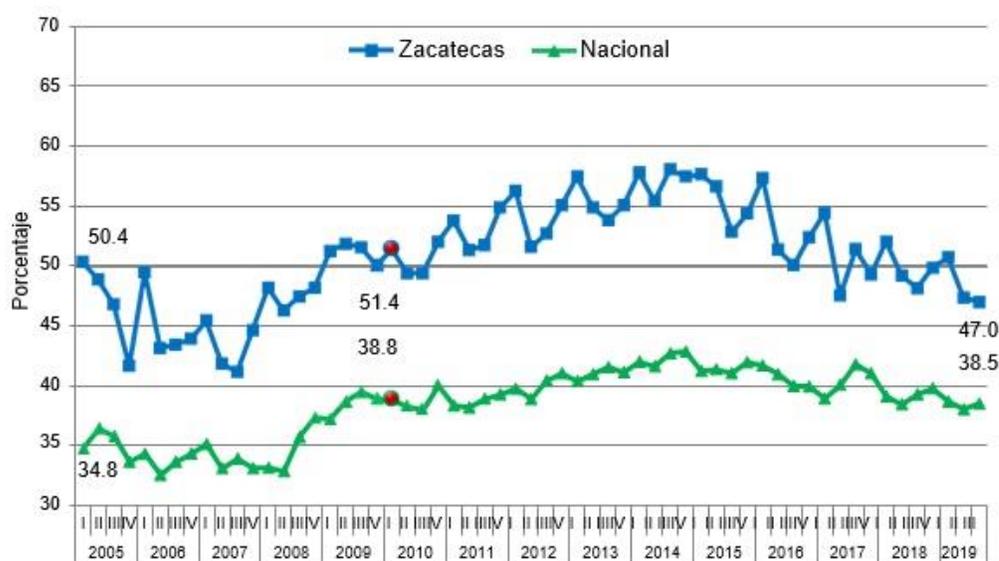


Nota. Fuente: CONEVAL (2019).

Estas condiciones, ratificaron el trabajo barato como una de las ventajas comparativas con las que Zacatecas, por lo menos en los últimos 15 años, ha tratado de atraer capitales para impulsar la industrialización, sin lograrlo con las consecuencias aquí expuestas, mientras que el mundo desarrollado ya asiste a cambios en la que la producción industrial está quedando rezagada y en el mejor de los casos depende de la economía digital.

Figura 7

Porcentaje de población con ingreso laboral inferior al costo de la canasta alimentaria, Zacatecas, 2005-2019



Nota. Fuente: CONEVAL (2019).

Como se revisó en el capítulo anterior, la organización del trabajo general y en consecuencia la tecnología y la innovación han tenido un escaso impulso en el país. Zacatecas, un estado pobre y marginado, tampoco ha sido la excepción. La importación de progreso, como refiere Figueroa (2014) ha convertido al país y a la entidad, por las diferentes razones que se han esbozado, en un estado dependiente de los capitales extranjeros e incapaz de realizar encadenamientos productivos propios. A la fecha, se identifica a la entidad como un estado con vocación minera y en aras de ella actuaron los gobiernos estatales encabezados por Amalia García Medina (2004-2010), Miguel Alonso Reyes (2010-2016) y Alejandro Tello Cristerna (2016-2021).

Estas condiciones han permeado en la conformación de un panorama de desventaja en muchos ámbitos como los identificados por el Centro de Análisis para la Investigación e Innovación en el Índice Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación (2018). Según esta medición, Zacatecas ocupa el lugar 27 a nivel nacional en estas materias. Dicho índice está constituido por 12 pilares que se toman como base para establecer la situación que guarda un estado.

Tabla 5
Indicadores de avance en materia de ciencia y tecnología en Zacatecas

Pilar	Lugar Nacional	Indicadores
Inversión pública y privada en Ciencia, Tecnología Innovación	27	<p>Programa Estímulos a la Innovación con respecto al PIB Estatal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto Conacyt para el Innovación tecnológica para incrementar la productividad de las empresas con respecto al PIB estatal
Educación superior	15	<ul style="list-style-type: none"> • Ingresos a licenciatura y posgrado • Egresados de licenciatura y posgrado • Cobertura de programas de posgrado de calidad del Conacyt • Número de becas de Conacyt por Estado.
Producción científica	21	<ul style="list-style-type: none"> • Investigadores del SN en relación con la PEA • Artículos en el ISI (Institute for Scientific Information) de Universidades Mexicanas por cada 100,000 de la PEA • Patentes solicitadas otorgadas de Universidades Mexicanas por cada 100,000 de la PEA

Empresas innovadoras	22	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de proyecto aprobados del Programa Estímulos a la Innovación. • Crecimiento de número de proyectos evaluado del Programa Estímulos a la Innovación. • Calificación promedio de los proyectos evaluados del Programa Estímulos a la Innovación. • Integrantes RENIECY' por cada 10 mil unidades económicas en la entidad federativa.
Emprendimiento y negocios	26	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incubadoras básicas de empresas por cada 100 mil integrantes de la Población Ocupada total de la entidad federativa. 2. Total de beneficiarios por el Fondo Nacional del Emprendedor en relación a la PEA. 3. Probabilidad de muerte antes de cumplir <ol style="list-style-type: none"> a. 5 años en negocio
Infraestructura material intelectual	9	<ul style="list-style-type: none"> • Centros de investigación públicos • Infraestructura para la enseñanza de posgrado por entidad federativa, • Tasa de atención personal docente de posgrado • Tasa de atención personal docente de licenciatura
Propiedad industrial	25	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitudes y registro de marcas • Solicitudes de patentes de primer titular nacional por Estado

Tecnologías de la información 29

- Patentes otorgadas d primer titular nacional pc Estado
- Usuarios d computadora en el Estado pc cada mil integrantes de la PEA
- Usuarios de internet d frecuencia diaria por cad 100mil habitantes de 6 años más

Nota. Fuente: Centro de Análisis para la Investigación e Innovación en el Índice Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación (2018).

Como se puede observar, Zacatecas se posiciona en la mayoría de los pilares al final de la lista, lo que contribuye a entender por qué la entidad se encuentra en un círculo vicioso de poco crecimiento económico, pues su escaso desarrollo en Ciencia y Tecnología es, al mismo tiempo, causa y efecto del estancamiento.

3.2.1 Precariedad laboral

En este sentido, al igual que en buena parte del mundo, el trabajo en Zacatecas tampoco cumple con las condiciones necesarias para considerarlo, según los estándares de la OIT, como trabajo decente. De acuerdo con este organismo, acceder a un trabajo decente:

Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, s/f).

La mayoría de los elementos que integran el trabajo decente, están garantizados por los contratos de trabajo que emanan de las relaciones laborales capitalistas, por lo menos desde las primeras décadas del siglo pasado. La noción de trabajo asalariado surgió en el siglo XVIII durante la Revolución Industrial, aunque entonces la legislación laboral era inexistente y los contratos se regían básicamente por el derecho privado dando lugar a abusos, como las prolongadas jornadas laborales (Vallecilla-Baena, 2018).

Como se revisó en el capítulo anterior, según la OIT, la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se le defina, crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.

La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio del que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores (OIT, 2006).

En México las relaciones laborales se rigen a nivel nacional por la Ley Federal del Trabajo que sufrió varias modificaciones conforme pasaron los años, no obstante, desde el surgimiento del neoliberalismo, en la década de 1980, se empezaron a desconocer los principios básicos del derecho laboral y a atacarse muchas de las conquistas que los trabajadores lograron obtener a lo largo de los años, como el derecho a la sindicalización. En este contexto, una de las estocadas finales a las relaciones laborales tradicionales la ha dado la intermediación digital que permite satisfacer *just in time* la demanda de un producto o servicio en un tipo de relación laboral paradójica en la que el vínculo legal entre la empresa y el trabajador es muy débil, pero en la que la disposición de este último a la primera y a los usuarios del servicio es muy intensa (Ugarte, 2020). Los aparatos digitales, específicamente el celular, es el dispositivo que hace posible esto, ya que “nos explota de manera más eficiente por cuanto, en virtud de su movilidad, transforman todo lugar en un puesto de trabajo y todo tiempo en un tiempo de trabajo” (Han, 2014). De esta forma se coincide con lo señalado por Berardi (2003) cuando indica que:

(...) el móvil es la realización del sueño del capital, que consiste en chupar hasta el último átomo de tiempo productivo en el preciso momento en el que el ciclo productivo lo necesita, de forma que pueda disponer de toda la jornada del trabajador pagando solo los momentos en los que es celularizado (p.81)

Si nos circunscribimos a la definición arriba descrita de las relaciones laborales, las actividades que se llevan a cabo a través de plataformas digitales como Uber, ni siquiera se pueden encuadrar como tales. La razón es que su vínculo no es considerado como laboral sino como un convenio entre iguales en el que tampoco media un contrato laboral si no la aceptación de lo que la plataforma denomina como términos y condiciones.

La Organización Internacional del Trabajo (2006), advirtió desde inicios de la década pasada sobre la desprotección de la que son objeto muchos trabajadores “en determinadas situaciones en las que el ámbito legal de la relación de trabajo no está en conformidad con las realidades de las relaciones de trabajo”. Dio cuenta de que la situación varía entre regiones y entre países, pero destacó que el hecho obedece a factores ligados con la globalización, el cambio tecnológico, y la transformación de la organización y el funcionamiento de las empresas.

Tales circunstancias han producido cambios en la estructura de la fuerza de trabajo y controversias acerca de la naturaleza jurídica de una relación laboral. En este marco ocurre lo que la OIT califica como relaciones de trabajo disfrazado.

Disfrazar una relación de trabajo significa crearle una apariencia distinta de la que en verdad tiene con el fin de anular, impedir o atenuar la protección que brinda la ley o evadir impuestos o las obligaciones de la seguridad social. Se trata pues de una acción destinada a ocultar o deformar la relación de trabajo, dándole otro ropaje mediante una figura jurídica o una forma distinta (OIT, 2006, p.3-14).

La organización destaca que el encubrimiento más drástico consiste en hacer pasar una relación de trabajo como una relación jurídica distinta, ya sea “civil, comercial, cooperativa, de base familiar o cualquier otra”. Tales maniobras legales tienen como objetivo hacer creer que los empleados realizan un trabajo en forma independiente, como ocurren en Uber.

Desde el derecho laboral, señala la OIT, existe una serie de factores que, independientemente, del tipo de figura jurídica bajo la que haya sido registrada la relación contractual, es posible identificar una relación laboral. Entre estos están; la dependencia, la subordinación, el trabajo realizado bajo la dirección, autoridad, supervisión o control del empleador o por cuenta de este.

Sin embargo, advierten que aunque la ley contenga disposiciones claras para la regulación de la relación de trabajo, puede ser difícil -casi imposible- establecer en el caso concreto la existencia de una relación de trabajo. Para ello, se contemplan otros medios como el principio denominado *primacía de la realidad*, que permite descubrir las relaciones laborales disfrazadas. Dicha noción significa que:

La determinación de la existencia de una relación de trabajo debe ser guiada por los hechos de lo que realmente fue convenido y llevado a cabo por las partes, y no por la

manera como una de las partes o las dos partes describen la relación de trabajo (OIT, 2006, p.24).

La OIT establece que, en función de las regulaciones laborales de cada país, un juez puede llegar a considerar como relaciones laborales aquellas inscritas bajo contratos implícitos, sin remuneración, o establecidas, como se mencionó, a través de contratos comerciales o civiles. Bajo estas premisas es que los juzgadores pueden llegar a contemplar indicadores que determinan la existencia de una relación de trabajo. Entre estos están: el acatamiento de instrucciones dadas por el empleador, el hecho de estar a disposición del empleador y la desigualdad socioeconómica entre las partes.

Scheiber (2017), explica que luego de una investigación realizada en Estados Unidos con empleados y exfuncionarios de la empresa, conductores y científicos sociales, se detectó un experimento que esta realizaba, basado en las ciencias del comportamiento, “para manipular a los choferes al servicio del crecimiento corporativo”. Entre los hallazgos está que debido a la condición de trabajadores independientes mediante la cual Uber se vincula con los conductores, no es posible que los obliguen, por ejemplo, a estar en un lugar en determinado a determinada hora. Por ello, Uber optó por experimentar con el uso de incentivos psicológicos mediante técnicas de videojuegos, gráficos y recompensas no monetarias para inducir a los conductores a trabajar en horas y áreas de menor ventaja económica para ellos. Además, la investigación reveló que la empresa también ha aprovechado la inclinación de algunos choferes a fijar metas en sus ganancias, de manera que cuando intentan cerrar sesión les lanza un recordatorio de que están cerca de alcanzar su objetivo para motivar que continúen en la actividad.

Como parte de sus ejercicios de control, aunque no hacia los trabajadores, la empresa también ha usado aplicaciones como la denominada *Greyball* para eludir la vigilancia de las autoridades sobre todo en aquellas ciudades donde ha operado sin permisos o donde ha tenido problemas con los taxistas. Mediante esta herramienta, Uber: 1) logra detectar si los usuarios que solicitan un viaje se encuentran cerca de un edificio gubernamental, 2) vincula los datos de sus tarjetas de crédito con posibles cuentas institucionales, 3) ubica si la solicitud proviene de un teléfono barato comprado especialmente para crear cuentas para solicitar los traslados, 4) les permite rastrear los perfiles de redes sociales y cualquier dato disponible en la red que revele la identidad del usuario (Isaac, 2017).

En este contexto, de acuerdo con la Confederación Sindical Internacional, (2020), las nuevas tecnologías han dado pie a que en muchas naciones las empresas puedan recurrir a una serie de mecanismos para esquivar el pago de prestaciones mínimas o bien para excluir definitivamente a los trabajadores de la legislación laboral. Según su Índice Global de los Derechos en 2020, en el 85% de los países se vulneró el derecho de huelga, en el 80% el de negociación colectiva, y en el 72% los trabajadores no tuvieron acceso a la justicia o estuvo restringida. Asimismo, denuncian una tendencia de complicidad entre los gobiernos que permiten la explotación al dejar que se omita la legalidad y al negarse a legislar sobre los nuevos modelos de negocio en los que los empleadores evaden su responsabilidad.

3.2.2 El papel del Estado

Las relaciones laborales salariales, tanto en el país como en el resto del mundo, están tuteladas por los gobiernos nacionales mediante una serie de instituciones que regulan, verifican y sancionan el cumplimiento de los contratos de trabajo, por un lado, mientras que por otro ejercen una función fiscalizadora. En México, el eje jurídico sobre el cual se conducen los entes de gobierno para realizar su función es precisamente la LFT. Es a través de la construcción y aplicación de este instrumento como el Estado, mediante sus diferentes poderes, controla las relaciones de trabajo, aunque el capital, como se ha revisado a lo largo de esta investigación, también ejerce control sobre el Estado para que diseñe leyes que convengan a sus intereses de acumulación. En el caso de México, el capitalismo neoliberal que se impuso a principios de la década de los ochenta, ha influenciado, mediante las cúpulas empresariales a la clase política para crear e instituir legislaciones en detrimento de la clase trabajadora inclinando la balanza en favor de los capitalistas en las relaciones sociales de producción.

Como señalan Marx y Engels (1982):

(...) el Estado nació de la necesidad de refrenar los antagonismo de clase, y como, al mismo tiempo, nació en medio del conflicto de esas clases, es, por regla general, el Estado de la clase más poderosa, de la clase económicamente dominante, que con ayuda de él se convierte también en la clase políticamente dominante, adquiriendo con ello nuevos medios para la represión y la explotación de la clase oprimida (p.607).

De este modo, el Estado capitalista actual, indica Osorio (2014) es “la condensación de relaciones de poder político y dominio, las cuales cuentan con una dimensión que otorgan sentido

de comunidad” (p.3). Da cuenta de que las relaciones de clase que gesta el Estado atraviesan todo el entramado social, por lo que tiene la capacidad de asumir demandas y posiciones de todas las clases, incluso es allí en donde “se condensa la fuerza social que organiza la vida en común. Sin Estado no habría modo de que ningún proyecto e interés de clase tomara forma y además lograra organizar la vida de otros seres humanos de manera perdurable” (p3). No obstante, aunque existe esta probabilidad, afirma que el Estado es el ente que hace posibles las relaciones sociales que, a su vez, permiten la relación capital-trabajo que produce y reproduce la apropiación de la plusvalía y que legitima, bajo su permisividad u omisión, la apropiación de nuevos espacios por parte del capital para su valorización. Para ello, se ponen en marcha las instituciones que constituyen el aparato de Estado y entre las cuales están los parlamentos donde se desempeñan altos funcionarios a los que denomina como *clase reinante* y los cuales, muchas veces, se confabulan con la *clase dominante* o capitalista para proyectar una idea a la sociedad de que el Estado es neutral y con ello ocultar su carácter de clase.

En esta lógica, en el país, desde que las plataformas digitales de trabajo, en este caso de movilidad, empezaron a operar, se han presentado diversas iniciativas en los plenos del Congreso de la Unión y el Senado de la República con el objetivo de regular las relaciones de trabajo entre estas y los conductores. Sin embargo, ninguna ha prosperado. La flexibilización, deslocalización y precarización a la que dieron lugar las reformas neoliberales, al amparo del Estado, se pueden observar, en su máxima expresión, en el trabajo a través de plataformas digitales.

Esto último se le facilita al capital y a las nuevas empresas, ya que la LFT, que hasta el momento está vigente en el país, regula solo el trabajo asalariado propio del capitalismo industrial en el que el trabajo se caracteriza por estar localizado, con jornadas establecidas y con un apego claro al pacto capitalista que respetaba las conquistas laborales en favor de la reproducción de la fuerza de trabajo. Sin embargo, las formas de trabajo a las que han dado lugar las nuevas tecnologías de la información aún escapan a la regulación estatal. El empresariado ha intervenido en muchas de las iniciativas que se han emprendido alrededor del mundo para impedir la reglamentación, en este caso, del trabajo en plataformas que precariza sobremanera a quienes se dedican a él y como también dieron a conocer los *Uber Files* en los que se exhibió como la clase dominante, en este caso Travis Kalanick, exCEO de Uber, enviaba sus cabilderos a dialogar con funcionarios estatales (*clase reinante*) para propiciar el ingreso o permanencia de las operaciones de la transnacional, aún en contra de lo dispuesto por las instituciones del aparato de Estado.

A continuación se enlistan las siete iniciativas que tras la llegada de diversas plataformas digitales de trabajo al país, se han propuesto tanto en la Cámara de Senadores como en la Cámara de Diputados con la intención de regular este tipo de dinámicas de empleo no reconocido como tal y sin que hasta el momento se tenga avance en alguna de las propuestas.

Tabla 6

Iniciativas presentadas a nivel nacional para regular el trabajo en plataformas digitales

Promotor	Fecha	Propuesta	Estatus
Senadores del PT (SIL,2019)	09/11/19	<ul style="list-style-type: none"> • Otorgar a los trabajadores de plataformas las garantías que ampara la LFT 	Congelada
Xóchit Gálvez/ PAN (Senado, 2020)	11/11/20	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato de Trabajo • Patrón deberá aportar herramientas de trabajo • Salario • Horario flexible • Derecho a la desconexión 	Congelada
Isaías González/PRI (SIL,2021)	17/03/21	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato Escrito • Aporte y mantenimiento de equipos de trabajo • Pago de saldo y combustible 	Congelada

		<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar a trabajadores información de evaluaciones negativas • Seguro contra accidentes • Auditar sistema de algoritmos 	
Mónica Bautista Rodríguez/PRD (SIL,2020)	03/03/21	<ul style="list-style-type: none"> • Otorgar a los trabajadores de plataformas las garantías que ampara la LFT 	Congelada
Juan Manuel Fócil Pérez/PRD (Senado,2020)	08/09/20	<ul style="list-style-type: none"> • Otorgar a los trabajadores de plataformas las garantías que ampara la LFT 	Congelada
Lidia Pérez Bárcenas/Morena (Cámara de Diputados, 2022) *La iniciativa fue presentada en Marzo de 22, pero en septiembre del mismo año se solicitó su retiro (SIL, 2022)	11/02/22	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato Escrito • Aporte y mantenimiento de equipos de trabajo • Proporcionar a trabajadores información de evaluaciones • Seguro contra accidentes 	Congelada
Lilia Margarita Valdez Martínez/Morena (Senado, 2021)	18/10/21	<ul style="list-style-type: none"> • Garantías que ampara la LFT 	Congelada

Nota: Fuentes: Senado, 2021, 2022; SIL, 2019, 2020, 2021, 2022.

Sobre el asunto, Patricia Mercado Castro, integrante de la Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado de la República, en una entrevista para el presente trabajo dio a conocer que, hasta finales de 2022, no existía ningún dictamen y que ni ninguna de las iniciativas se había discutido. Hasta ahora, dijo, tampoco ha habido presión por parte de ninguno de los senadores que han presentado los proyectos para que sean dictaminados. Indicó que la mayoría de las propuestas promueven cambios a la LFT con la intención de que se defina qué es un trabajador de plataformas y “con el espíritu de que se les reconozca por las empresas como trabajadores con derechos y terminar con esto de que son *socios*”. Sin embargo, señaló que “el tema” es cómo se regulan los derechos de este tipo de trabajadores si, por ejemplo:

(...) pueden conectarse una hora a la semana o trabajar para distintas plataformas; hay que ver si se regula en términos de jornada, o de tantas horas o que la empresa le ordene o que la consideración para seguir conectando sea que se conecte por tanto tiempo, que haga tantos viajes, entonces cuando esto suceda ahí se hace una relación laboral, si esto no sucede entonces no hay una relación laboral.

Además de lo anterior, dijo que se pretende hacer un parlamento abierto, más que abocarse a analizar el contenido de las diferentes propuestas con el fin de:

(...) armar debate, que estén las empresas y a nivel internacional invitar a Secretarías del Trabajo para ver qué es lo que está pasando en sus países con estos temas de plataformas. Estamos en un inicio, pero queremos hacer esto mediante lo que la OIT denomina como un diálogo social en el sentido de sentar a las tres partes, es decir, trabajadores, empresas y gobierno.

La senadora dio cuenta de que la titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Luisa Alcalde, le informó que la instancia a su cargo realiza una propuesta, pero que se desconoce si la mandará el presidente o la presentará alguno de los legisladores de su partido político y señaló que, dado que este tiene la mayoría de representantes en el Congreso de la Unión, es posible que lo que se proponga resulte aprobado. Además, expresó que otra de las situaciones por las cuales no han avanzado las propuestas es porque los propios trabajadores no se han puesto de acuerdo en si la reforma que buscan es en términos de seguridad social, tipo las trabajadoras del hogar, o una reforma a la LFT.

Por otro lado, declaró que se ha reunido con representantes y consultores de Uber y Didi quienes han dejado claro que su intención no es reconocer a los trabajadores como tales, de modo

que su postura es que continúen siendo *socios*, aunque sí han mostrado apertura para “humanizar” la actividad bajo una dinámica en la que tengan salud y seguridad social. Mencionó que insistieron en que no son sus trabajadores y que ellos solo les proporcionan el acceso a un servicio que les permite que se conecten con los posibles usuarios.

Sí se ha visto que hay una preocupación, más de unas empresas que de otras, por darles mejores condiciones, aunque también me ha tocado el patán que casi, casi dice vete de mi oficina porque no nos van a ganar, en todos lados hemos ganado, en España también, pero la mayoría dice, más bien, estamos preocupados queremos entrarle a la discusión, pero no desde el tema del reconocimiento como trabajadores.

De manera personal, la senadora expuso que a ella lo que más le preocupa es que tengan acceso a la seguridad social y que estos trabajadores accedan a los cinco seguros: salud, incapacidad por enfermedad, maternidad y guardería, pensión y vivienda. “Si logramos esto en un plan en el que Estado, empresas y trabajadores aporten, me parece que sería un gran avance, porque están totalmente desprotegidos”. No obstante, no descartó la posibilidad en que se legisle en términos de la LFT o con una normatividad especial en la que tengan un límite de jornada, derechos al descanso pagado, o vacaciones, por ejemplo. Agregó que se espera que el tema sea legislado antes de 2024.

En el presente capítulo se ha dado cuenta de las condiciones económicas, laborales, y sociales de México en torno a las cuales ha sido posible la instalación y expansión de plataformas digitales que, a pesar de ofrecer condiciones precarias de trabajo, se han posicionado como una alternativa al desempleo estructural que padece el país en su calidad de nación subdesarrollada. La historia de la entidad, no es diferente e incluso pudiera ser más lamentable si se tiene en cuenta que ha sido uno de los estados, históricamente, más atrasados, sin que los esfuerzos de las clases reinantes de los últimos sexenios rindan frutos para convertirlo en una región de mayor crecimiento y oferta de empleo. Los datos revelan que, aunque la inversión gubernamental se ha realizado básicamente en el sector secundario, es el terciario el que aporta más riqueza y por lo tanto el que mayor cantidad de empleos genera aunque con muy reducidos ingresos.

También se reflexionó sobre el papel que el Estado desempeña en el sistema capitalista actual y su actuar en el tema del trabajo en plataformas digitales, por lo que se pudo conocer que, hasta ahora, ha ejercido una función recaudatoria con el cobro de impuestos a los trabajadores de

aplicaciones, sin que hasta el omento se haya legislado en la regulación de su actividad para adquirir algún tipo de protección laboral.

Capítulo IV

El vínculo entre la empresa Uber y los conductores: Una relación de doble extracción de valor

En el presente capítulo se hace acopio de los conceptos y nociones que se han vertido a lo largo de la investigación, con el objetivo de aproximarse a la identificación y explicación de la naturaleza del vínculo entre la empresa Uber y los conductores. Primeramente, se anota una sección en la que se muestra el método sobre el cual se obtienen los insumos para el análisis. En un segundo momento se muestra la información obtenida y se realiza el análisis y finalmente se abordan las conclusiones.

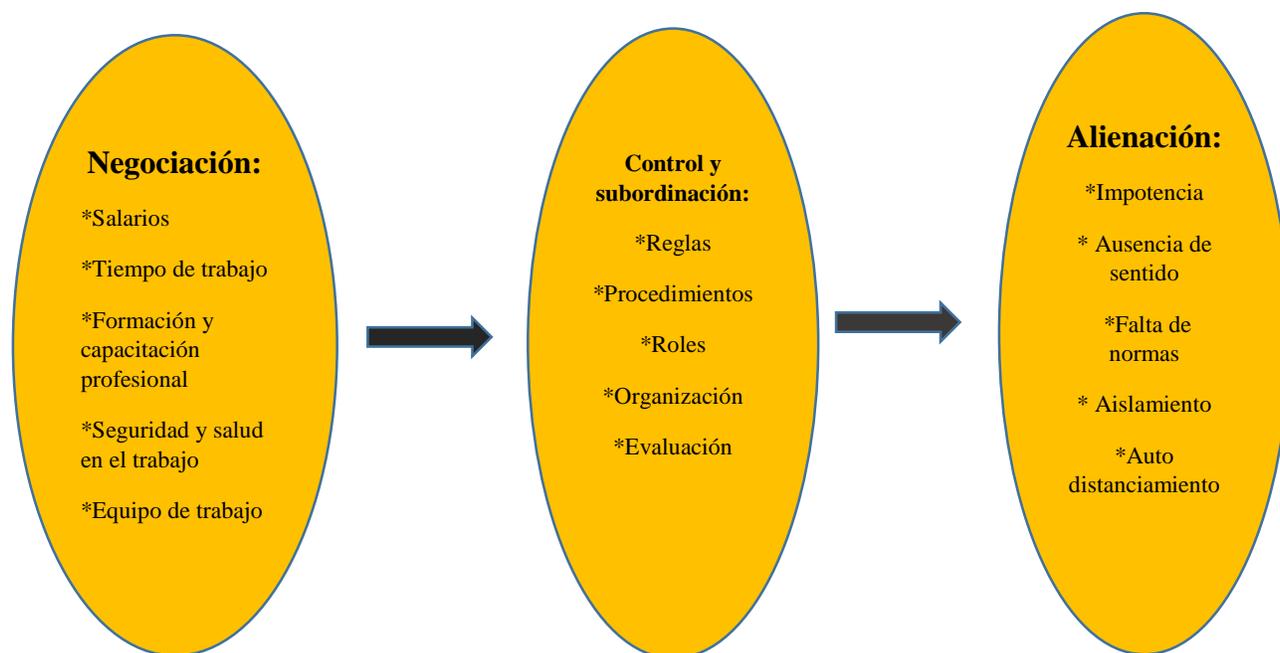
4. 1 Apartado metodológico

Con base en la plataforma conceptual expuesta en el capítulo dos se expone a continuación un grupo de aspectos clave para explicar y desentrañar la naturaleza del vínculo laboral que existe entre la transnacional Uber y los conductores que en ella trabajan. Se recurre para ello a un método mixto. Se aprovechan fuentes secundarias de información (datos del Inegi, informes gubernamentales, empresariales y de organizaciones de la sociedad civil obtenidos a través de páginas web, acceso a la información, hemerotecas, bibliotecas, etcétera). Además, se realiza un análisis exhaustivo del contrato de términos y condiciones que los operarios aceptan cuando deciden vincularse a la aplicación para obtener ingresos. Asimismo, a raíz de lo reciente del tema y de la escasez de datos oficiales; así como a la relevancia de la información cualitativa; también se utilizan los datos de las entrevistas semiestructuradas que se aplicaron a un grupo de conductores y que, en conjunto con el análisis del contrato de términos, muestran la naturaleza de la relación que se genera entre estos y la empresa Uber. La elección de las variables seleccionadas para el análisis son: negociación, control y subordinación, y alienación y se escogieron porque se trata de

los conceptos mediante los cuales se entiende la noción de relaciones laborales desde la teoría crítica marxista. Cada uno involucra la valoración de un grupo de dimensiones.

Figura 8⁷

Pilares de las relaciones laborales



Nota: Fuente: Elaboración propia con datos de Martín, 2003 y Seeman, 1959.

4.1.1 Tipo de investigación

Se trata de un estudio de caso exploratorio-transversal-explicativo, en el que se pretenden conocer las realidades laborales de los trabajadores de Uber en el estado de Zacatecas en lapso de 2017 a 2021. En función de ello se espera acceder a información que no está disponible en las fuentes secundarias con el objetivo de explicar la forma en que la relación capital-trabajo se crea y se transforma a partir de la introducción de innovaciones tecnológicas. Se considera el periodo referido porque fue en 2017 cuando ingresó la plataforma a la entidad.

⁷ El contenido de esta imagen fue publicado como parte del artículo Descifrando las relaciones laborales en la plataforma Uber de Mayra Selene Lamas Flores e Irma Lorena Acosta Reveles (2023).

4.1.2 Instrumento para la recolección de datos

Además del análisis del contrato de términos y condiciones y con el objetivo de reforzar o descartar aspectos incluidos en este, así como para obtener información de índole cualitativa que permita complementar la información, se aplica una entrevista semiestructurada a fin de profundizar en datos que resulten de utilidad para los intereses de la investigación. La entrevista consta de 28 preguntas elaboradas en función de las tres variables elegidas y señaladas anteriormente, con sus respectivas dimensiones y sobre las cuales también se guía el análisis del contrato. En la variable negociación se valoran las dimensiones relativas a: salarios, tiempo de trabajo, formación y capacitación profesional, equipo de trabajo y seguridad y salud en el trabajo. Con la exploración de cada uno de estos aspectos se espera identificar su presencia o ausencia, así como la forma en que la empresa los maneja o los evade en el contrato y el modo en que los conductores solventan y asumen las determinaciones y acuerdos relacionados una vez que se adhieren al convenio con la plataforma. Con la variable control y subordinación se evalúan esferas como: reglas, procedimientos, roles, organización y evaluación. El reconocimiento de estas intenta discernir la clase de vínculo que entabla la empresa y la similitud o diferencia que guarda con estos rasgos y que son característicos de las relaciones laborales tradicionales. La variable alienación con la inclusión de las dimensiones: impotencia, ausencia de sentido, falta de normas, aislamiento y auto distanciamiento tiene como propósito detectar los mecanismos mediante los cuales los conductores asimilan el trabajo que realizan dentro de la plataforma y su relación con esta.

4.1.3 Población y sujetos

El análisis se realiza con base en los datos compartidos por 30 conductores de la plataforma Uber que se desempeñan en la zona conurbada Zacatecas-Guadalupe y que aceptaron colaborar con la investigación una vez que se les explicaron los objetivos de la misma. El contacto con ellos se realizó de manera aleatoria, al solicitar viajes directamente en la plataforma, y una vez que acudían para brindar el servicio se les pedía, respetuosamente, su colaboración.

Debido a que las entrevistas semiestructuradas no tienen como objetivo analizar una representación estadística y dado que se trata del estudio de caso de una comunidad, se aplica el método de saturación teórica, en cuanto a la cantidad en entrevistas, en los siguientes perfiles.

- 1) *Socios dados de alta en la plataforma que conducen su propio vehículo.* Este es el trabajador tipo de Uber, con el cual la plataforma se ha introducido en el mercado laboral de forma engañosa,

porque genera amplias expectativas de ganancia y flexibilidad que no se cumplen, al persuadir a las personas propietarias de un vehículo de que en sus horas libres puedan acceder a ingresos extra a su actividad laboral.

- 2) *Trabajadores que rentan los vehículos a un socio dado de alta en la plataforma solo para arrendar su auto.* Son aquellos trabajadores que no poseen un vehículo propio y que solo lo arriendan con otra persona (socio) a cambio de un pago semanal que en Zacatecas oscila entre los 2,000 mil y 2,200 pesos. Ambos deben estar dados de alta en la aplicación.

4.1.4 Proceso de análisis

La ruta de reflexión se inicia con la segmentación de los apartados del contrato en función de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones sobre las que se estructura el análisis, mismas que se complementan con las respuestas relacionadas vertidas por los conductores en la entrevista. El contrato que se utiliza para la investigación consta de 24 páginas y fue obtenido a través de uno de los entrevistados ya que, a raíz del hermetismo que la plataforma mantiene, no fue posible conseguirlo completo en los sitios de internet de la empresa o en algún otro espacio. Asimismo, se aclara que, según testimonios de los entrevistados, se encuentra en constante cambio por razones que desconocen, pero que, extraoficialmente, atribuyen a los permanentes litigios que la compañía sostiene con los gobiernos de los países donde opera por temas relacionados con la competencia económica y las leyes laborales, entre otros. El convenio utilizado, proporcionado por el conductor, aparece encabezado con la leyenda “UBER B.V. CONTRATO DE SERVICIOS. Última actualización: 31 de agosto de 2020” y en la red solo se encuentra un documento resumido de siete cuartillas en un sitio cuyo texto de presentación señala: “UBER B.V. es un proveedor de servicios de intermediación digital con el que Usted ha contratado (junto con nuestras filiales) para que lo conecte con Usuarios (y aceptar sus reservas en representación suya), así como para la cobranza de precios y asuntos relacionados” (Uber, 2022). Los apartados que se asientan en el contrato ampliado que se consiguió para el análisis son los siguientes: definiciones, usos de los servicios Uber, conductores y vehículos, términos financieros, derechos de propiedad, confidencialidad, privacidad, seguros, declaraciones y garantías; casos de exclusión, indemnización, límites de responsabilidad, plazo y resolución o rescisión, otras condiciones, legislación aplicable, y firmas electrónicas.

4.2 Resultados y análisis

A continuación se verterán los resultados del instrumento de investigación aplicado, así como los principales extractos del contrato con su respectiva discusión y análisis en función de las variables planteadas.

4.2.1 Negociación: subordinación digital y apropiación

Se ha asentado que en Zacatecas Uber comenzó a operar en 2017. Para ello no requirió ningún permiso gubernamental toda vez que la compañía se presenta como una empresa que presta servicios de intermediación digital a los clientes (conductores) para que estos, a su vez, ofrezcan servicios de transporte a los usuarios.

Uber ofrece los Servicios Uber (según se define a continuación) con el fin de proporcionar los últimos avances tecnológicos a los proveedores independientes de servicios de transporte, en cada caso, el Cliente. Los Servicios Uber, según se define más adelante, permiten localizar, recibir y dar cumplimiento a peticiones de Servicios de Transporte por parte de un Usuario autorizado de la plataforma de tecnología digital de Uber, incluyendo las aplicaciones móviles del mismo nombre que puedan ser descargadas y el sitio web de Uber, independientemente de los medios de acceso a ellos (Uber, 2020, p.1).

Al principio, el nexo entre los posibles conductores y la empresa se produjo mediante una campaña publicitaria en redes sociales a través de la cual se invitaba a las personas que poseyeran un vehículo a obtener ingresos extras en sus tiempos libres. Acto seguido, los interesados debía entrar al sitio de internet de la aplicación e iniciar el llenado de formularios y la firma del contrato. En México, el contrato se exhibe como de servicios, no de trabajo. Asienta una serie de términos y condiciones que el operario debe, sin ninguna posibilidad de negociación, aceptar o rechazar.

En la primera parte, se explica una serie de términos que se manejan en el contrato según la interpretación que la empresa les asigna y en un lenguaje poco claro. Para los fines de la presente investigación, a continuación, se definen cuatro de los términos de importancia utilizados en el contrato:

Cliente: Persona vinculada a la plataforma ya sea propietario del automóvil o solo chofer, ya que en esta se pueden dar de alta personas que solo arrendarán su vehículo o personas que no

tienen auto y lo rentarán a las que sí lo tienen. Este vínculo entre propietarios y no propietarios se suele dar a través de redes sociales o mediante la propia plataforma, que una vez iniciado el registro, ofrece un servicio de *match* entre ambos perfiles.

Empresa: Conductor propietario que renta su auto a un_chofer. Les denomina de esta forma, ya que aclara que los primeros están en libertad de establecer una relación laboral con prestaciones con los segundos.

Afiliados: Accionistas de la plataforma

Usuarios: Es la persona que de forma final utiliza el servicio, es decir, los ciudadanos que trasladan los conductores.

Entre las aclaraciones principales que Uber realiza en su contrato de Términos y Condiciones está la de que la plataforma se ostenta como un prestador de servicios de tecnología para vincular a los usuarios con conductores particulares, por lo que se declara libre de cualquier nexo laboral con los conductores, lo que elimina la obligación de la empresa de otorgar las prestaciones laborales estipuladas en la ley.

En el país, la LFT protege derechos laborales como salario, vacaciones, aguinaldo, seguridad social (servicio médico y acceso a la vivienda) y afore. Sin embargo, los conductores de Uber no tienen acceso a todos ellos, pues el contrato que firman no da lugar a una relación laboral en los términos tradicionales y de acuerdo a las legislaciones y normatividades existentes en la entidad y en la nación. Inclusive nociones como trabajo, empleo o relación laboral no se mencionan en ninguna parte de este. A los conductores se les clasifica como “clientes” y el concepto incluye tanto a los *socios* que conducen su propio vehículo como a los choferes no propietarios que rentan un automóvil. Los términos y condiciones no exigen horarios ni tiempos específicos de trabajo y tampoco obligan a realizar alguna capacitación para el trabajo, aunque sí asienta que los conductores deberán proporcionar todo el equipo de trabajo de forma que la empresa se deslinda de cualquier responsabilidad sobre esta.

De este modo, mientras que en las relaciones de trabajo salariales tradicionales, el patrón tienen la obligación de proporcionar los medios de producción según ordena la LFT, en la empresa Uber se anula ese esquema y se exige al trabajador el uso de su patrimonio como herramienta de trabajo. De acuerdo con los datos obtenidos mediante la entrevista se identificó que cada una de las partes involucradas en la dinámica aporta los siguientes recursos según la figura mediante la cual se vinculan

Tabla 7*Suministro de recursos necesarios para la realización de un viaje en Uber*

Concepto	Conductores con Vehículo propio	Conductores sin Vehículo propio	Plataforma
Vehículo	✓		
Mantenimiento	✓		
Seguros	✓		
Impuestos	✓		
Teléfono y datos	✓	✓	
Multas	✓	✓	
Combustible	✓	✓	
Pago de alquiler del auto		✓	
Aplicación			✓
Soporte y administración			✓
Derechos intelectuales y			✓
Publicidad			

Nota: Fuente: elaboración propia con datos obtenidos mediante la entrevista

Los principales gastos de Uber son en las áreas de administración y publicidad. En la primera, la empresa tiene alrededor de 25 mil empleados, entre los cuales se encuentran responsables de ingeniería, desarrolladores de software e ingenieros de *machine learning* que llegan a ganar hasta 240 mil dólares al año, así como responsables de producto y científicos de datos que pueden percibir hasta 203 mil dólares anuales (Matousek y Nicoll, 2022). Además, Ruiz, (2022) señala que el principal inversionista de Uber es la administradora de fondos SoftBank, que se capitalizó con subvenciones estatales derivadas de las crisis de 2009 y 2020 y creó Uber, entre otras empresas, como una opción de negocio a largo plazo, por lo que, aunque han tenido años de pérdidas, no han resultado afectados. Incluso, las ganancias han comenzado a llegar luego de que en la primavera de 2022 lograra vender en el Nasdaq -mercado de valores dedicado a la tecnología-

acciones que había adquirido en 34.50 dólares en 41.47 dólares. Asimismo, el banco JP Morgan prevé que para 2024 empiece a generar ganancias considerables.

Entre las razones para ello está, como se ha mencionado a lo largo del texto, su facilidad, característica de muchas empresas digitales, para evadir impuestos. Según los *Uber Files*, solo en 2019, la empresa logró eludir 556 millones de dólares a escala mundial y hasta 2023 continúa sin regularse. Ello sin tener en cuenta sus estrategias como ayudar a las autoridades para que cobren impuestos a los conductores en su afán de rehuir sus propias obligaciones fiscales. Cabe recordar que en el país, a estos últimos, se les descuenta IVA e ISR, así como un impuesto sobre la tasa de servicio que cobra a los conductores por el uso de la plataforma y que no entra al fisco.

En este contexto, en el contrato la empresa ofrece los Servicios Uber “con el fin de proporcionar los últimos avances tecnológicos a los proveedores independientes de servicios de transporte, en cada caso, el Cliente” (p.1). Los Servicios de la aplicación, según se asienta en el contrato, ayudan a encontrar, recibir y atender las peticiones de servicios de transporte que solicita un usuario autorizado de la plataforma.

En un inicio, la vinculación entre los posibles conductores y la empresa se realizó a través de una campaña publicitaria en internet mediante la cual se exhortaba a la población propietaria de un vehículo a obtener ingresos extras en sus tiempos libres. Los interesados, procedían a ingresar al sitio de internet de la plataforma o acudían a la oficina de representación instalada en Zacatecas dedicada, prácticamente, a asesorar la incorporación e iniciar el llenado de formularios y la firma del contrato. Del total de entrevistados, el 80% se enteró de la existencia de la plataforma a través de amigos que, a su vez, supieron de ella por la publicidad, principalmente en redes sociales, mientras que el 20% restante lo hizo directamente de los anuncios. Además, el 70% requirió acudir a las oficinas de enlace para poder concretar su proceso de incorporación, en tanto que el 30% lo hizo directamente en la aplicación.

Aunque el contrato ha sufrido modificaciones, según lo narrado por los entrevistados que sí le han dado lectura, una de las aclaraciones iniciales es el deslinde de la plataforma de cualquier responsabilidad y vínculo patronal con los conductores ya que se establece que estos, únicamente, “serán proveedores de servicios de transporte a nombre de la empresa” (p.2).

En este contexto, el conductor se ve obligado a suscribir los términos y condiciones con la compañía, ya que se trata de un contrato de adhesión en el que los conductores solo tienen la opción de aceptar todas las cláusulas establecidas o rechazarlas.

El Cliente debe aceptar los presentes términos y condiciones para poder hacer uso de los Servicios Uber. Así, con la ejecución y aceptación del Cliente (ya sea una electrónica o a través de otro medio que permita determinar o dar a conocer su consentimiento) del presente Contrato, el Cliente y Uber estarán vinculados por los términos y condiciones establecidos en el presente documento. Este Contrato es un acuerdo obligatorio entre Uber y el Cliente y se considerará aceptado por el Cliente, según el mismo pudiera ser modificado de tiempo en tiempo, cada vez que éste acceda a plataforma de tecnología digital de Uber, incluyendo las aplicaciones móviles del mismo nombre y el sitio web de Uber, con el fin de utilizar los Servicios Uber. De tal modo, el Cliente debe aceptar los términos y condiciones establecidos (Uber, 2020, p.1)⁸.

Entre las condiciones que admiten los operarios está el uso del ID del conductor que es “la clave de identificación y contraseña asignada por Uber a un Cliente que le permite utilizar y acceder a la Driver App” (p.3). En el acuerdo se resalta que el uso de esta contraseña debe conservarse en total confidencialidad y no compartirla con terceros, pues solo pueden tener acceso a ella la empresa y los conductores. “El Cliente asegura que el ID del conductor se mantendrá siempre en confidencialidad y no se compartirá a terceros” (p.5). Además, se anota que cuando la aplicación esté activada, las solicitudes de servicio de los usuarios podrán mostrarse a los choferes que estén disponibles y cerca, de modo que el conductor decidirá si acepta o no el viaje. En este apartado del contrato, también se asienta que los conductores, en un primer momento, solo recibirán la información necesaria del usuario para prestar el servicio, como es la ubicación y el nombre; el destino del viaje no se les muestra hasta que han recogido al pasajero. Asimismo, se destaca que los conductores de la aplicación, por ningún motivo, deben ponerse en contacto con los usuarios para fines distintos a la prestación del servicio de transporte.

También se precisa que, con excepción de la aplicación y software, el chofer es el único encargado de que el servicio sea eficaz, eficiente y seguro, de manera que está obligado a suministrar todo el equipamiento necesario, herramientas y otros materiales para otorgarlo. Ello debido a que se establece en las condiciones que “la prestación de servicios independientes de transporte por el cliente” (p.5) o conductor hace posible una relación comercial legal y directa

⁸ El contenido de este fragmento fue publicado como parte del artículo Descifrando las relaciones laborales en la plataforma Uber de Mayra Selene Lamas Flores e Irma Lorena Acosta Reveles (2023).

entre el conductor y el usuario de la que Uber no forma parte alguna. En este sentido, la plataforma se desmarca de toda responsabilidad legal tanto con los conductores como con los usuarios. “Los clientes asumirán responsabilidad exclusiva por cualquier obligación o responsabilidad ante los usuarios o terceras partes que puedan surgir de su prestación de servicios de transporte” (p.6). Para ello sugiere la adquisición y conservación de un seguro de responsabilidad civil adecuado.

Por otra parte, respecto al vínculo entre la plataforma y el conductor se asienta que este último es quien decide por cuánto tiempo usará la aplicación y que de él dependerá aceptar, rechazar o ignorar los viajes. La empresa, para cerciorarse de que no se le vaya a relacionar laboralmente con los conductores, también prohíbe la utilización de sus logotipos, colores o nombres en los autos e indumentarias. Además, les da la *libertad* de realizar servicios de transporte a sus clientes y a hacer uso de aplicaciones diferentes a Uber. Sin embargo, alertan de que la plataforma “conserva el derecho en cualquier momento a su exclusiva discreción, de desactivar o restringir de otro modo el acceso o el uso de la Driver App y/o sus funcionalidades o de los Servicios Uber” (p.6).

En este último apartado, también se aclaran pormenores de la relación de la compañía Uber con los conductores de la empresa. Con esto se refiere a aquellos conductores, no propietarios de un vehículo, a los que otro conductor les alquila una unidad. Sobre esto, aclara que sobre los dueños de los vehículos (titular de una flotilla, por ejemplo) recae toda responsabilidad con los conductores a los que les arrienda su unidad; asientan que entre ellos puede, incluso, existir una relación laboral cuyo cumplimiento en materia fiscal y de seguridad social, en caso de que desee proporcionar esta última, será responsabilidad única y exclusiva de los conductores que den en renta los automóviles. Sin embargo, la realidad es que en Zacatecas, de los choferes entrevistados el 97% trabaja con su propio automóvil, por lo que cualquier posibilidad de seguridad social corre por su cuenta y ninguno la contrata. Por tal razón, solo el cerca de 30% que tiene otro trabajo la recibe, en tanto que los que solo trabajan con la plataforma se hacen cargo del pago de su salud y vivienda. Para ello, ante el ambiente de inseguridad que asola al estado y para proteger su integridad, el 75% evita trabajar de noche y el 25% no entra a colonias como Tierra y Libertad, CTM, Lázaro Cárdenas, CNOP, Villas de Guadalupe, Alma Obrera y La Comarca. No obstante, pese a dichas precauciones el 20% ha trasladado a personas armadas y el 12% ha sufrido persecuciones.

La compañía estadounidense también deja claro que los conductores son los encargados de proveerse de un teléfono inteligente y pagar, tanto su mantenimiento como el plan de datos necesario para poder trabajar. Sobre el asunto, recomienda que se contraten paquetes con un límite muy alto de datos, ya que Uber no se hará responsable de ningún cargo, gasto o tasa por gastos del plan o cualquier excedente de datos y/o cualquier gasto o costo relacionado con dicho paquete y/o dispositivo. Asimismo, se inscribe que la plataforma podrá “controlar, localizar y compartir la información de geolocalización de un Cliente obtenida a través de la Driver App y del Dispositivo para salvaguardar la seguridad, para fines técnicos, de marketing y comerciales” (p.9).

Los operarios también deben admitir que la empresa revise sus antecedentes y registros de manejo en todo momento, de manera que esta se reserva el derecho de restringirles o desactivarles el acceso a la aplicación. Además, están obligados a adquirir las licencias, permisos a autorizaciones vigentes, necesarias para operar.

En relación a los pagos a los conductores, que no son remuneraciones salariales en sentido estricto, la empresa precisa en el contrato que, semanalmente, les enviará el dinero que les corresponde de las tarifas cobradas y se restará la comisión de la aplicación; incluso, si el conductor lo solicita, también le retendrán los impuestos aplicables en la región (que serán cubiertos únicamente por el conductor), los pagos de financiamiento o renta del automóvil y del plan de datos, etcétera, como una forma de “ahorrarle” esos procesos al conductor y así hacer atractivo el ingreso a la plataforma. Sobre las tarifas, la empresa también se reserva todos los derechos con respecto a los cálculos de estas, en función, aseguran, de eventualidades como la ruta elegida, fallos técnicos de la aplicación, servicios no prestados, entre otros. A cerca de los usuarios se consigna que estos pueden cancelar los viajes solicitados en cualquier momento, pero estarán sujetos al cobro de una tarifa de cancelación, también definida a discreción por la plataforma.

En el área donde se observa el fenómeno (Zcatecas-Guadalupe), la empresa permite que los viajes se paguen a través de tarjeta de crédito, débito o en efectivo. En los primeros dos casos, esta es la encargada de procesar el pago del usuario, con los respectivos descuentos que el conductor autorice y finalmente le transfiere a este la ganancia que obtuvo con los descuentos correspondientes. En el cobro en efectivo, Uber asienta que serán los conductores los encargados de administrar los ingresos, de manera que ellos deberán pagarle a la plataforma su comisión y pagar los impuestos correspondientes. Asimismo, indica que, en caso de que el conductor registrado subcontrate a algún otro chofer, será el propietario del auto quien asuma cualquier pago

o adeudo pendiente con esta. Al respecto, los *socios* también aceptan que la plataforma se cobre cualquier adeudo mediante los pagos que se hayan realizado con tarjeta y que en caso de que no existan los fondos suficientes para tal fin, el conductor conservará una deuda comercial con la empresa que se incrementará, en tanto no sea liquidada. Además, se establece que se reservan el derecho de suspender la cuenta de los conductores en caso de mantener un balance negativo por más de siete días.

En cuanto a la contratación de seguros, el contrato obliga a los operarios a contratar y entregar la póliza, en un plazo máximo de una semana después de la firma. Los seguros deben ser de cobertura amplia “que ofrezca protección frente a lesiones personales, daños por publicidad negativa o difamación y daños a la propiedad ante terceras partes a los niveles de cobertura requeridos por la legislación aplicable” (p.18). Asimismo “autoriza” a los conductores que contratan choferes a que les den seguros contra accidentes o compensaciones laborales.

Además, la plataforma se desmarca de toda responsabilidad hacia los operarios en caso de cualquier accidente y no especifica causales para la desconexión de la plataforma, sino que anotan que dicha decisión la puede tomar siempre a discreción y sin ninguna consecuencia de ningún tipo. Para reforzar su determinación, en un apartado denominado “Relación de las partes” insisten en que su relación es únicamente de contratistas independientes.

Entre los resultados obtenidos en la entrevista se encuentra que poco más del 60% de los conductores participantes ha sido desconectado temporalmente por las siguientes razones:

Figura 9
Causas de desconexión temporal más recurrentes



Nota. Fuente: elaboración propia con datos arrojados en las entrevistas

La causa más común de suspensión temporal de la plataforma han sido los reportes por objetos olvidados, manifestaron los conductores quienes relataron que son reconectados hasta que los artículos son devueltos a los propietarios. La segunda causa de desconexión es el atraso en el pago de comisiones cuando la mayoría de los viajes han sido pagados en efectivo y los choferes no cuentan con saldo a favor por pagos con tarjeta de crédito, ya que la aplicación se cobra automáticamente los adeudos. Otras razones han sido denuncias por acoso y mala conducción. En el primer caso, el conductor que vivió esta experiencia manifestó que tuvo que atravesar “un calvario” para poder aclarar la situación dado que toda la comunicación que trataba de establecer era respondida por *bots* con los que no podía establecer ningún tipo de diálogo. En el segundo caso, el conductor expresó que fue reconectado tras una semana de suspensión con una advertencia de que sería desconectado permanentemente si se recibían nuevos reportes en su contra.

4.2.2 Evolución del control, rastreo y vigilancia digital del conductor ⁹

Aunque la empresa Uber usa la libertad de los choferes en proceso de trabajo como una de sus principales ventajas, estudios de autores como de Kellogg, Valentine y Christin, (2020) dan cuenta de la subordinación y el control que la transnacional practica mediante el uso de algoritmos. Estos se entienden como “procedimientos programados por computadora que transforman los datos de entrada en resultados deseados de maneras que tienden a ser más abarcadoras, instantáneas, interactivas y opacas que sistemas tecnológicos anteriores” (Kellogg, et al, 2020, p.2) y de los cuales la compañía echa mano para manejar a los conductores. La meta que se busca alcanzar con su uso es una mayor vigilancia y manejo de los conductores.

El principal objetivo de su utilización es propiciar una mayor fiscalización y se distinguen de formas tradicionales de control porque permiten a los empresarios tomar decisiones más precisas, automatizar los procesos de coordinación con los trabajadores y hacer posible la sistematización automática del aprendizaje organizacional.

Para visualizar mejor el control que establecen los algoritmos, los autores destacan que las formas tradicionales de control se pueden dividir en dos dimensiones. Por un lado, está el control técnico orientado a los aspectos físicos de la producción y entendido como aquel que se aplica a través de la organización de tecnologías que sustituyen la necesidad de supervisión humana. Por otro lado, se encuentra el control burocrático apoyado en un sistema de reglas, procedimientos y roles para guiar el proceder del trabajador. Sin embargo, el control que los algoritmos ejercen hacia los trabajadores atraviesa los límites de lo conseguido con los mecanismos anteriores y asegura una subordinación inusitada.

En este sentido, los autores estiman que los algoritmos favorecen nuevos mecanismos de control hacia los trabajadores entre los cuales se distinguen seis y a los que han denominado como las “6Rs” (*restricting, recommending, recording, rating, replacing y rewarding*), pues restringen, recomiendan, registran, clasifican, remplazan y recompensan a los trabajadores.

La recomendación algorítmica, que en términos reales son órdenes, se produce cuando los empleadores hacen “recomendaciones” a los trabajadores y dan indicaciones encaminadas a que tomen las decisiones más provechosas para la compañía. Los autores precisan que, en el caso

⁹Parte del contenido de este apartado fue publicado en el artículo *Descifrando de las relaciones laborales en la plataforma Uber* de Lamas y Acosta (2023).

de Uber, utilizan algoritmos que miden la velocidad de frenado y aceleración del vehículo con la intención de identificar el estado de alerta de un conductor a fin de, por ejemplo, “recomendarle” retirarse a descansar en caso de que, bajo sus estándares, no lo hallen apto para continuar conduciendo. En la zona Zacatecas-Guadalupe, desde mitad de 2021, revela Horacio de 36 años, la compañía solo les permite trabajar 12 horas por día, decisión que emanó del rastreo de años de vigilancia para poder ejercer control, determinación que, asevera, impactó en sus ganancias, ya que anteriormente, laboraba hasta por 15 horas.

Figura 10

Rango de horas semanales trabajadas en la plataforma



Nota. Fuente: elaboración propia con datos arrojados en las entrevistas

De los conductores entrevistados, el 70% trabaja exclusivamente en la plataforma y de ellos casi la mitad trabaja entre 40 y 60 horas a la semana; es decir, más de las 40 horas estipuladas en la LFT y en otros contratos internacionales, mientras que el 30% se conecta entre 30 y 40 horas

y el 23% entre 60 y 80 horas. Algunos de los conductores expresaron que el tope de horas diarias que les impuso la plataforma les afecta en el sentido de que, anteriormente, podían trabajar hasta 18 horas seguidas los fines de semana, que es cuando mayor demanda hay del servicio, y por lo tanto tarifas más altas, pero que les limitó el tiempo con el objetivo de que tengan que conectarse más días para que la aplicación tenga conductores disponibles toda la semana y en todos los horarios.

Por otra parte, la restricción algorítmica “implica el uso de algoritmos para mostrar sólo cierta información y permitir comportamientos específicos mientras se previenen otros” (Kellogg, et. al p.375). En Uber, esta estrategia es muy frecuente. Como se revisó en el apartado anterior, la compañía le limita a los conductores información como: datos de los usuarios y calificaciones que estos les emiten con el objetivo de establecer un control en los conductores que no solo desalienta o propicia determinados comportamientos, en función de los datos que restringen, sino que la empresa “premia” o “castiga” al conductor.

El registro algorítmico implica el uso de procesos digitales para monitorear, agregar e informar, a menudo en tiempo real, una amplia gama de datos que le permiten al patrón cuantificar, comparar y evaluar la producción del trabajador (Kellogg, et. al 2020). La empresa Uber lo utiliza para conocer, por ejemplo, el porcentaje de cancelaciones o viajes no aceptados por parte de los conductores, elementos que, de acuerdo a su experiencia, utilizan para tomar decisiones como el precio de los viajes que se les asignarán y la cantidad de estos.

La evaluación algorítmica es otra de las operaciones de control utilizadas para condicionar la actuación del trabajador y que en este caso se utilizan para recopilar calificaciones y clasificaciones que permiten determinar el desempeño actual y futuro de los conductores. Con respecto a la supervisión que ejerce la parte patronal en las relaciones laborales tradicionales mediante mandos medios o trabajadores con mayores jerarquías, en Uber esta se establece en los términos y condiciones que los conductores aceptan, y a los cuales el 60% les dan lectura parcial o no los leen, y se delega a los usuarios, mediante un sistema de estrellas, a través del cual cada uno de estos califica, de forma subjetiva, su experiencia en el viaje. Este método de evaluación es un *ranking* de cinco estrellas en el cual cada una de estas tiene el valor de un punto. En el contrato al que los conductores de la zona conurbada Zacatecas-Guadalupe se adhieren, no se asienta la calificación mínima que los conductores deberán mantener para evitar la desconexión, únicamente se suscribe la siguiente advertencia en el apartado 2.6 del contrato de términos y condiciones:

Para seguir teniendo acceso a la Driver App y los Servicios Uber, cada Conductor reconoce que él o ella debe mantener una valoración media por los Usuarios que exceda la valoración media mínima aceptable establecida por Uber para ese Territorio, que podrá ser actualizada de cuando en cuando por Uber a su exclusiva discreción (“ *Valoración media mínima* ”). Si una valoración media del Conductor desciende por debajo de la Valoración Media Mínima, Uber tendrá derecho a desactivar el acceso del Conductor a la Driver App y los Servicios Uber. Además, el Conductor acepta que el fallo repetido en aceptar las peticiones del Usuario de Servicios de transporte mientras dicho Conductor esté registrado en la Driver App generará una experiencia negativa para los Usuarios de la aplicación móvil de Uber. Por tanto, el Conductor acepta que, si está registrado en la Driver App, procurará aceptar una parte sustancial de peticiones de Servicios de transporte por parte de Usuarios, y que si no desea aceptar peticiones de Servicios de transporte por parte de Usuarios durante un período de tiempo cerrará sesión de la Driver App (p.8).

Cuestionados sobre el asunto, todos los operarios entrevistados para la investigación revelaron desconocer la calificación mínima que la empresa les demanda para evitar la desconexión. No obstante, se observó, cuando se solicitaron los viajes a través de la aplicación, que ninguno de los conductores tenía una evaluación menor a 4.8. Para mantenerse bien calificados, indicaron que se esmeran en aspectos como la limpieza de su auto, la amabilidad con el pasajero y la conducción responsable; detalles con los que la empresa, cuando salió al mercado, trató de posicionarse en la preferencia de los usuarios al asegurar que se les brindaría un servicio mejor que el de los taxistas, aunque, actualmente, existe una oleada de quejas en las redes sociales en las que se denuncia la caída en la calidad de la prestación (Zermeño, 2022; Jabbour, 2022).

Por otra parte, el remplazo algorítmico, es el procedimiento a través del cual el patrón vigila el rendimiento del trabajador y lo despide en caso de que no cumpla con sus expectativas. Además, permite la contratación de nuevos trabajadores en tiempos mucho más rápidos en comparación con los que se utilizaban para tener nuevo personal en las relaciones de trabajo salariales tradicionales.

La recompensa algorítmica tiene como propósito disciplinar al trabajador con el acceso a recompensas por su alta productividad. En el caso de Zacatecas, se verificó que el 70% de los

choferes de Uber tienen a la aplicación como único trabajo en el que el promedio de horas laboradas a la semana es de 40 a 75, en tanto que quienes tienen dos empleos realizan jornadas laborales hasta de 90 horas y de las cuales, de 30 a 50 las emplean en Uber. Entre las tácticas de control para que los operarios trabajen más horas, la empresa puso en práctica lo que ellos denominan, retos, desafíos o promociones. Se trata de una oferta para realizar una cantidad determinada de viajes en un tiempo específico a cambio de un incentivo económico de hasta mil pesos, adicional a las ganancias por las corridas.

Los conductores exponen que Uber emite dos retos por semana: uno de lunes a jueves y otro de viernes a domingo. Dicha estrategia los obliga a trabajar más horas, toda la semana, con el fin de cumplir los viajes señalados en el desafío y así obtener el incentivo. Asimismo, expresan que la cantidad del estímulo de cada reto, de acuerdo sus impresiones personales, porque la plataforma no especifica los criterios para fijarla ni en sus términos y condiciones, ni mediante mensajes en la aplicación o correos electrónicos, está determinada en función del tiempo que pasen conectados, sus calificaciones en el sistema de estrellas y su nivel de viajes aceptados o rechazados. De este modo, los choferes consideran que, mediante este mecanismo, la empresa los obliga a mantenerse leales y conectados, sobre todo en el caso de aquellos que trabajan para más de una aplicación, ya que cuando pasan tiempo sin conectarse, Uber los “castiga” y les asigna retos con estímulos reducidos y viajes muy baratos.

4.2.3 Un circuito de enajenación tras la promesa de autonomía¹⁰

Otro de los atractivos con los que las plataformas digitales de trabajo se han colocado en el mercado y en la subjetividad de los potenciales trabajadores es con el de tener flexibilidad en el tiempo que cada quien quiera permanecer conectado, aunque los hechos revelan que la realidad es diferente. En naciones subdesarrolladas, como México, el desempleo, el subempleo y los bajos salarios provocan que los excedentes de población acepten trabajos no decentes -según las especificaciones de la OIT y de la LFT- y los mantengan como su principal fuente de ingresos. Además, la participación en este tipo de plataformas también se ve potenciada por las bajas remuneraciones que muchos empleados tienen en sus trabajos fijos, lo que los obliga a buscar una

¹⁰Parte del contenido de este apartado fue publicado en el artículo *Descifrando de las relaciones laborales en la plataforma Uber* de Lamas y Acosta (2023)

segunda fuente de ingresos para hacerse de los recursos necesarios, sometiéndose a jornadas de trabajo de hasta 90 horas a la semana.

Es este tenor, también se pudo constatar que a pesar de que los conductores detectan que en la relación que mantienen con la empresa Uber existen muchas características distintivas de una relación laboral tradicional en la que el patrón subordina y controla al trabajador, se consideran a sí mismos como contratistas independientes, pues el 85% de los conductores entrevistados la asume como un socio y no como un patrón. Entre las evidencias que esbozan para considerarla como tal está, precisamente, la flexibilidad de los horarios. Los conductores ven en ello una especie de libertad por la que están dispuestos a sacrificar, por ejemplo, las prestaciones que tendrían en una relación laboral tradicional.

Carlos de 43 años, con cuatro años de trabajo en la plataforma, menciona:

Entré a Uber porque estaba harto de los patrones, no soportaba tener que rendirles cuentas, cumplir sus horarios y seguir sus indicaciones. Aquí trabajo el tiempo que quiero y a la hora que quiero, no me importa no tener derechos como los que tenía en los otros trabajos, con que salga dinero, con eso es suficiente.

En contraparte, conductores como Daniel de 35 años con tres años de trabajo en la aplicación, revela:

Uber dice que somos socios, pero no es así. Ellos nos dan trabajo, no importa que les pagemos la dichosa comisión que cobran a su antojo, nosotros prestamos un servicio para que ellos se hagan ricos, porque no solo les pagamos esa comisión, sino que ponemos nuestros propios medios, como el coche, para que ellos ganen más. No es cierto eso de que somos nuestros propios jefes, la necesidad de trabajo nos tiene aquí, trabajando para ellos y tenemos que cumplir con su modo de trabajo, si no les gusta, si rechazamos viajes, si nos califican mal, nos desconectan, eso es como un despido. Aparte dicen que nosotros podemos elegir a qué hora trabajar, pero pues eso es una instrucción que también viene de ellos, ¿qué pasa si mañana se le ocurre otra cosa? Igual, si queremos seguir, vamos a tener que hacerles caso.

De este modo se supondría que, los choferes, al hallarse inmersos en un proceso de trabajo que está bajo su *gestión* y sus tiempos, se encontrarían más cerca de la subsunción formal

en la que manejan su quehacer, sin embargo, la subordinación y el control al que se someten los apartan de esa posibilidad porque la mayoría de ellos, que solo tienen esa fuente de ingresos, están obligados a trabajar muchas horas y ceñirse a la forma de trabajo de la empresa para poder obtener los ingresos para subsistir, ya que al ser parte de los excedentes de población que hallaron en la plataforma la única oportunidad de emplearse, deben aceptar las condiciones y términos de esta sin ninguna posibilidad de negociación.

La restricción algorítmica evidencia esto ya que “los hace perder el control sobre su trabajo y les hace imposible concebirse con el derecho a decidir sobre sus propias acciones”, aparte de que no existen probabilidades de retroalimentación. El 98% de los choferes considera que en la empresa Uber no existe la posibilidad de que se valore su opinión, a pesar de los sondeos semanales que se efectúan con el supuesto objetivo de evaluar su satisfacción y de exponer inquietudes e inconformidades bajo una promesa de *feedback* que nunca se produce. En estas evaluaciones las dos quejas recurrentes de los conductores zacatecanos son el alto monto de la comisión que les cobran por viaje y las largas distancias que tienen que recorrer para tomar viajes, lo que reduce su ganancia por el gasto de combustible y la pérdida de tiempo.

Eduardo de 30 años, explica:

En muchas ocasiones les hemos escrito y les hemos pedido que no nos manden a recoger pasaje tan lejos, así no sale. A veces tenemos que recorrer 10 kilómetros para un viaje que será de 2 kilómetros”, eso nos merma mucho, gastamos más gasolina en ir por las personas que la ganancia que vamos a sacar por un viaje tan corto.

No obstante, a pesar de testimonios como este, solo 5% de los conductores entrevistados manifestó sentirse explotado por la plataforma, el 30% dijo sentirse cansado, el 5% agobiado, el 5% aburrido, el 5% contento y el 50% satisfecho. Entre los argumentos que expusieron como razones de satisfacción es que mientras están conectados a la aplicación pueden platicar y conocer gente y porque manejar es una actividad les agrada.

Con base en la información expuesta, se observa que los choferes de Uber atraviesan por momentos de impotencia, ya que cuando se conectan a la plataforma el trabajo que efectúan no lo llevan a cabo en sus términos, sino bajo la subordinación de la empresa. También se distinguen características de ausencia de sentido a raíz de que su opinión no se valora ni para establecer los términos de la negociación, ni para mejorar las situaciones que les producen incomodidad e

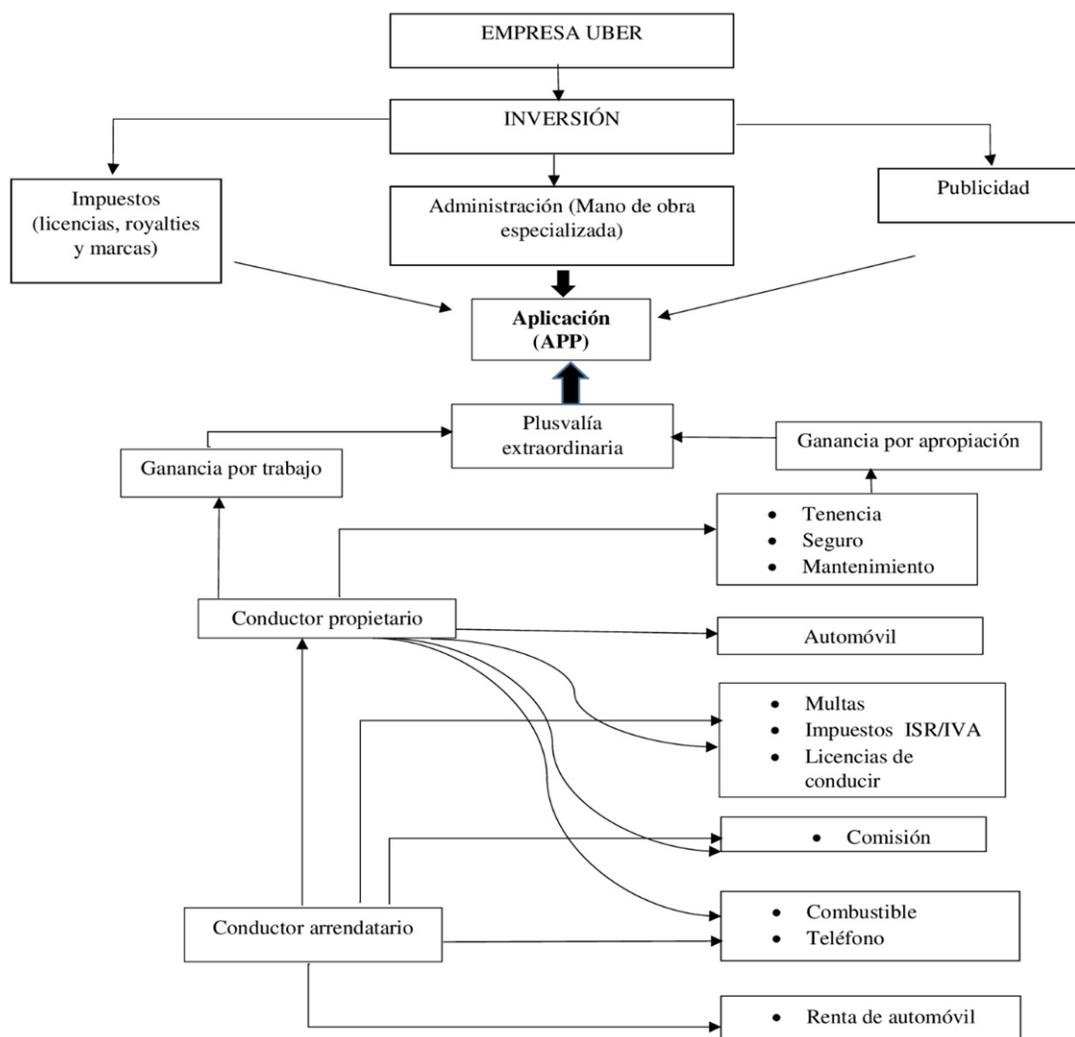
inconformidades. Además, se distinguen aspectos que denotan aislamiento, pues los conductores no se identifican con la empresa, ya que no pueden usar marcas, logos o cualquier cosa que demuestre algún vínculo con esta, aunque no tiene reparo en subordinarlos y controlarlos.

4.3 El entramado de la relación entre la empresa Uber y los conductores

Una vez abordadas las categorías expuestas en los apartados anteriores, se puede visualizar que la compañía en cuestión se vincula con los choferes de dos formas. Por un lado, están los conductores propietarios, que conducen su propio auto configurando un vínculo conductor-empresa, mientras que por otro se encuentran los choferes que rentan el vehículo a otro conductor -que también debe estar dado de alta en la aplicación- estableciendo una relación conductor- dueño de la unidad-empresa.

En cada una de las dos modalidades de relación se logran distinguir las siguientes peculiaridades:

Figura 11
Entramado de la relación entre la empresa Uber y los conductores



Nota. Fuente. Elaboración propia con datos obtenidos mediante el análisis documental y el estudio de caso.

Cómo se puede apreciar, la dinámica de trabajo de la empresa Uber inició con la creación de la aplicación, en este caso, con la aportación económica de los inversionistas de una administradora de fondos. Para ello, se contrató personal altamente calificado que diseñó la función para teléfonos celulares que se puso en marcha en el mundo entre 2009 y 2010. Inicialmente y hasta la fecha, Uber ha invertido muchos millones para darse a conocer como una herramienta tecnológica que pueden usar aquellas personas que tienen un auto "subutilizado" para generar algún ingreso extra en su tiempo libre. Con el objetivo de escapar al pago de impuestos en Estados Unidos, país donde nació, la empresa buscó otros paraísos fiscales. Primero se domicilió en Bermudas y posteriormente en Países Bajos donde actualmente tributa barato por sus licencias, royalties y marcas. La empresa, que se rehúsa a denominarse como tal, precisamente, para evitar el pago de impuestos, ha logrado posicionarse en cerca de 900 ciudades del planeta gracias a su aplicación, lo que le permite obtener una plusvalía extraordinaria, entendida en términos de Marini (1979) como aquella que se obtiene de una ventaja tecnológica como la que logró desarrollar la empresa y aplicar en una relación social donde los conductores están desposeídos del medio de producción y se ven en la necesidad de someterse al modo de trabajo de quien sí lo posee.

Sin embargo, a diferencia de la relación social de producción tradicional del capitalismo en la que el patrón aporta las herramientas para el trabajo y se apropia del valor que excede el tiempo de trabajo socialmente necesario para garantizar la reproducción del trabajador, en la relación empresa Uber-conductores también se apodera del valor del patrimonio de los choferes; es decir de su automóvil y de su teléfono celular, de sus pagos y mantenimientos, pues su devaluación y desgaste no será responsabilidad del capitalista, como en las relaciones laborales tradicionales, sino del trabajador. En otras palabras, el conductor no solo pone al servicio de la empresa su trabajo, sino también posesiones materiales propias que no obtuvo para trabajar.

De este modo, se afirma que la empresa Uber logra una doble ganancia del vínculo que establece con los conductores debido a que, por un lado, se apropia del valor de su trabajo y por otro del de sus recursos. Se adueña del valor de su trabajo porque sin este, el *software* o la aplicación de la empresa, no tendría ninguna razón de ser. De modo que se confirma la máxima marxista de que el trabajo es el que genera valor. Por otra parte, se apodera de la valía de su patrimonio, ya que si fuera la empresa la que proporcionara las herramientas no solo no

obtendría esa ganancia adicional, sino que la del trabajo sería menor al tener que destinar una parte al mantenimiento y reposición de estas.

Además, la empresa no solo consigue ganancia de los conductores, como aseguró cuando, para mantener su posicionamiento en el mercado, no trasladó el pago de IVA e ISR a los usuarios finales del servicio, sino a los conductores argumentando que sus clientes eran estos. La plataforma, en realidad, también obtiene lucro de los usuarios o personas que se trasladan dado que, dentro de la suma que les cobra, incluye una cuota de solicitud del 6% (Uber, 2017), supuestamente, para apoyar iniciativas de seguridad para las personas que utilizan la aplicación, así como un cargo de cancelación de 35 pesos cuando el viaje se anula después de 2 minutos de haberse solicitado. En general, de un viaje, la plataforma hace los siguientes descuentos:

Tabla 8

Cargos e impuestos que retiene la empresa Uber en cada viaje

Concepto	Porcentaje	Implicado	Beneficiado
Tasa de servicio (Comisión)	Desconocido	Conductor	Uber
Impuesto sobre la Tasa de servicio	Desconocido	Conductor	Uber
IVA	8%	Conductor	SAT
ISR	1%	Conductor	SAT
Cuota de servicio	6%	Usuario	Uber
Tarifa de cancelación	35 pesos	Usuario	Uber

Nota. Fuente: Uber (2022)

De este modo se afirma que está es una relación capitalista no salarial *sui generis*, toda vez que no es un trabajo similar a las relaciones no salariales que tienen lugar y no se pagan al interior de las familias, por ejemplo. Tampoco es un trabajo a destajo porque, aunque pudiera llegar a depender de la capacidad de rendimiento del conductor, no está en sus manos generar la mercancía, toda vez que esta se crea en el instante mismo en que aparece la necesidad del usuario de trasladarse, el viaje mismo es el producto. Es decir, por ejemplo, el conductor no puede aumentar la intensidad de su trabajo para recoger más bultos de manzanas y obtener un mayor pago, sino que su utilidad está en función de la necesidad externa de un usuario lo que también lo

convierte en un trabajo no clásico en el que el conductor es el que asume los riesgos de la baja demanda, así como otros riesgos de trabajo entre los que están la seguridad y la protección en materia de salud. Asimismo, el esquema de trabajo entre los conductores y la plataforma tampoco es una subcontratación porque no incluye el pago de salarios y tampoco son contratistas independientes porque, como se evidenció, son subordinados y controlados. En todo caso quienes pudieran caer en una figura de subcontratación son los choferes que le rentan el vehículo a otro conductor, pero tampoco se configura, ya que la plataforma controla y subordina a los dos. Además, Uber tampoco es un proveedor de servicios tecnológicos de intermediación digital, como lo asegura, si prestara un servicio como el de alguna otra empresa de comunicaciones, solo brindaría el servicio y no incluirían cláusulas que implican, como se menciona, subordinación y control.

Ante este escenario, se considera que el vínculo entre Uber y los conductores puede ser definido como una relación laboral no salarial alienante de la que no tienen control, ya que mientras se encuentran conectados a la aplicación están subordinados tanto a las condiciones de la empresa como a las del usuario, además de que se hallan convencidos de que el capitalista tiene derecho a apropiarse no solo del valor de su trabajo, sino que también están dispuestos a ceder el valor de su patrimonio bajo la idea de que tienen *socios*, no patrones.

Se trata, pues, también de un vínculo en el que se aprecia una especie de acumulación por desposesión y extractivismo. Es una acumulación por desposesión que tiene lugar en las calles de las ciudades donde opera la plataforma y aunque se trata de un espacio ya conquistados por el capitalismo mediante otros sistemas de transporte constituidos por relaciones laborales asalariadas, como las líneas de autobuses de transporte público donde se contrata a los conductores bajo modalidades salariales o como los taxistas entre quienes coexisten contratos salariales o trabajadores por cuenta propia, no existía antes de Uber una modalidad con las características que se han identificado en esta y que se podría considerar como la conquistas de un nuevo espacio para la acumulación capitalistas en términos de (Harvey, 2005 citado por Lamas y Acosta, 2023).

Además, el vínculo es extractivista porque priva el robo, el saqueo y el pillaje. En este caso el extractivismo procede del trabajo (Grosfoguel, 2016 citado por Lamas y Acosta, 2023), pero también del patrimonio de los conductores, sobre todo de países subdesarrollados en los que incorporarse a la compañía y ceñirse a condiciones perniciosas, representa, muchas veces la única opción de subsistencia de las familias.

Conclusiones generales

La relación entre la empresa Uber y los millones de personas que trabajan para ella como conductores en el mundo es importante hoy en día tanto por lo novedoso de su dinámica, como por la forma en la que facilita la reproducción del capital en un momento histórico en el que la tecnología, desde la óptica marxista, contribuye considerablemente al disciplinamiento de los trabajadores. El mecanismo para la extracción de plusvalor que la compañía desarrolló es, podría decirse, una materialización del sueño capitalista de aumentar el lucro con la menor cantidad de inversión posible. La aplicación diseñada por Uber, en buena medida, lo logra y lo hace a costa de la explotación de los conductores y la precarización del trabajo; así como de la apropiación del valor de otros recursos materiales del conductor. Según los datos más recientes, son alrededor de 4.4 millones de personas las que trabajan en el mundo como conductores y repartidores de la plataforma norteamericana y en la mayoría de los países lo hacen sin ninguna protección de seguridad social e ingresos base regulares para su subsistencia.

Ciertamente, el modelo de negocio de la plataforma se popularizó con la idea de que no ofrece trabajo formal, es más, ni siquiera un trabajo, sino que solo pone la aplicación a disposición de ciudadanos comunes, a cambio de una comisión, para enlazar a los propietarios de vehículos subutilizados con personas que necesitan un servicio de traslado, como medio de generar ingresos extras para los primeros. Pero la realidad es otra. En sus ya casi cinco lustros de existencia, la compañía ha creado estrategias que dan cuenta de que su anzuelo inicial no fue suficiente para que los poseedores de automóviles se animaran a hacer uso de la aplicación para producir esas percepciones adicionales, sino que se ha reestructurado para crear modalidades como el ingreso a sus filas de personas que incluso no tienen auto,

pero a las que ponen en contacto con las que sí lo tienen en una especie de relación terciarizada e incluso alientan la adquisición de automóviles en alianza con concesionarios de autos y aseguradoras generando así amplios encadenamientos económicos que facilitan la reproducción del capital.

En este contexto la empresa ha generado ganancias importantes que le han permitido cotizar en el mercado de valores Nasdaq en Estados Unidos y crear la división de entregas Uber Eats con la que también se ha posicionado alrededor del mundo. Sin embargo, mientras la compañía acumula y acumula, los conductores y repartidores no han visto aumentar sus ganancias en proporción a su trabajo y al desgaste de su patrimonio, lo que ha ocasionado que, sobre todo, en naciones europeas como Reino Unido y Países Bajos, los conductores luchan porque se les reconozcan algunos derechos laborales. No obstante, en la mayoría de las regiones donde la empresa tiene presencia, principalmente del sur global, las luchas y/o movimientos por la obtención de derechos o mayores ingresos por su trabajo no han iniciado o son débiles. Tal es el caso de México donde la propaganda ideológica de la empresa ha calado hondo y quienes se han incorporado a su oferta de trabajo se reconocen como *socios* (como la empresa los consigna legalmente) y no como trabajadores de una firma que los ha sometido a una relación laboral asimétrica de abuso y explotación.

Estas relaciones pues, se pueden explicar como parte del devenir histórico del modo de producción capitalista desde paradigmas como el neomarxista que explica que estas se dan dentro de estructuras sociales en las que predominan las relaciones de clase que propician desequilibrios de poder, control y subordinación. A través de conceptos enraizados en la economía política marxista también se retoman las nociones de trabajo no clásico de Enrique de la Garza Toledo; conviene aquí recordar que el trabajo no clásico es aquél que implica (entre otras cosas) la presencia de un tercer actor para que se realice la producción y se obtenga el producto, en este caso se trata del usuario del servicio, no del conductor, ya que este es identificado como el cliente de la empresa.

En México la expansión de la empresa Uber ha sido de las más aceleradas en el planeta solo por detrás de Brasil, la India y Estados Unidos. Se estima que actualmente trabajan en ella alrededor de medio millón de personas entre conductores y repartidores en ciudades de 27 estados del país, entidades donde ha logrado instalarse pese a las restricciones de algunos gobiernos estatales y la inconformidad del gremio de los taxistas. Estos últimos

han denunciado pública y jurídicamente la competencia desleal a la que se enfrentan con la plataforma, ya que para operar requieren del otorgamiento de una concesión, mientras que a los conductores de Uber no se les solicita dicho requisito. En entidades como Quintana Roo y San Luis Potosí, donde sí se les impidió trabajar por la falta de estas, el Poder Judicial falló a favor de la transnacional para operar sin concesión con defensas leguleyas ancladas en los principios neoliberales de la libre competencia.

Por otro lado, la empresa Uber en el país también enfrenta la exigencia de organizaciones como como la Unión de Trabajadores de Plataformas Digitales, Transporte de Pasajeros y Alimentos de México y la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación que han demandado al Gobierno Mexicano la regulación del vínculo entre la plataforma y los conductores y repartidores, debido a que la relación que mantienen implica subordinación y control, característicos de las relaciones laborales protegidas. Al respecto, representantes del Poder Legislativo en el Congreso de la Unión han presentado varias iniciativas, algunas de las cuales buscan encuadrar el nexo entre los trabajadores y las empresas como una relación laboral tradicional con prestaciones como salario, vacaciones y seguridad social, mientras que otras van solo tras este último tipo de protección -seguridad social- y unas más han planteado generar un marco normativo distinto dentro del derecho laboral que proteja este nuevo tipo de relaciones de trabajo.

En este sentido, con el propósito de desentrañar la naturaleza del vínculo entre la empresa Uber y los conductores, así como para conocer el posicionamiento de estos últimos frente al tipo de relación que sostienen, se procedió a realizar tanto un análisis puntual del contrato de términos y condiciones que aceptan cuando se convierten en *socios* de la aplicación, así como una serie de entrevistas semiestructuradas con un grupo de 30 choferes que fueron elegidos al azar. En el primero se valoraron las categorías bajo las cuales se definen las relaciones laborales como son: negociación, control y subordinación, y alineación. En el segundo se aplicó un cuestionario de 28 preguntas orientadas a evaluar las mismas categorías.

De dichos resultados se dependen las siguientes conclusiones:

La relación que se genera entre la empresa Uber y los conductores es un vínculo laboral, no un acuerdo entre particulares que se encuentran en igualdad de circunstancias, ya que implica rasgos de subordinación y control. Entre los primeros se encuentran condiciones

que los choferes se ven obligados a aceptar en el contrato como son las instrucciones sobre la forma en la que deben trabajar y entre los que se distinguen designios como las características del automóvil que deben usar, la fijación de tarifas tanto para los usuarios como para los conductores y la gestión de la comunicación de estos últimos entre la plataforma y el usuario, pues esta se lleva a cabo a través de la aplicación. Entre las particularidades que revelan el control está el uso de algoritmos mediante los cuales la empresa manipula y sanciona al conductor para que permanezca más tiempo conectado, acepte la mayor cantidad posible de viajes y se someta a la evaluación de los usuarios.

El vínculo entre las partes entraña una condición de máxima explotación debido a que la empresa se apodera del valor de la fuerza de trabajo y del patrimonio del trabajador. Aunque la empresa sin duda invierte en el mantenimiento de la aplicación, en sus estrategias de publicidad y mercadeo y en los impuestos que paga en el país donde esta domiciliada (Países Bajos), su ganancia se ve fortalecida debido a que no invierte en salarios y prestaciones para los conductores, ni en herramientas fundamentales para del servicio como son el automóvil y el teléfono celular. En este sentido, el trabajo prestado por los conductores es un elemento principal que configura esta relación, ya que sin él, el servicio simplemente no se podría prestar. Esto da cuenta de que, aunque la compañía continúa invirtiendo en inteligencia artificial, particularmente en la construcción de autos autónomos, no parece ser algo a lo que le esté dando celeridad. De hacerlo, de poseer unidades que se conduzcan solas, su margen de utilidad posiblemente disminuirá, porque entonces trabajará con herramientas propias, cuya operación, desgaste y mantenimiento correrían por su cuenta.

La intermediación digital que se produce entre la plataforma y los trabajadores facilita la extracción de valor, ya que aísla al conductor del capitalista, pero al mismo tiempo lo somete. Lo aísla porque la digitalización se convierte en el medio que hace posible el vínculo sin la necesidad de ningún negociador de por medio y lo somete porque que le permite imponer sus condiciones de manera unilateral. Como se comprobó con el análisis del contrato de términos y condiciones, ninguno de los aspectos que acepta el conductor está sujeto a negociación, el contrato simplemente se consiente o se rechaza y se hace a través de la red. Asimismo, la mayoría de los conductores reconoció no darle lectura por razones que van desde el ahorro de tiempo hasta la dificultad con la que está redactado y que complica su comprensión. Es a través de los términos acordados en el contrato como el conductor queda

sometido a las condiciones de la empresa y cuyo incumplimiento causará su desconexión sin posibilidad de que se reconsidere la medida, pues los creadores del contrato son muy específicos en que queda a su estricta discreción y decisión cancelar las cuentas de quienes consideren que han infringido el convenio.

El trabajador es objeto de un vínculo alienante que lo aleja de cualquier poder decisión sobre la forma en que puede realizar su trabajo, en este caso el servicio, toda vez que por un lado la plataforma le dicta los parámetros mediante los cuales debe ofrecerlo y por otro el usuario está facultado *in situ* y tras la finalización del viaje para evaluarlo. En términos estrictos, la empresa no debería realizar ningún tipo de evaluación sobre los conductores, ya que, por un una parte no los asume como empleados y por otra les está cobrando una comisión por el uso de una aplicación. Sería como si las empresas de televisión por cable o de telefonía celular evaluaran el uso que sus clientes hacen de este.

La consigna ideológica de empresa de que los conductores son contratistas independientes y no trabajadores ha penetrado en la conciencia de los conductores, ya que según la entrevista realizada casi la totalidad se asume como socio de la compañía y valora la flexibilidad que les brinda para conectarse y desconectarse cuando ellos elijan, pese a que la regularidad con la que hagan una cosa u otra genera implicaciones. Como consecuencia de esto la amplia mayoría de los conductores también manifestó que nunca ha estado involucrado ni le interesa participar en acciones para demandar su reconocimiento como trabajadores.

Las características de la relación que establece la empresa con los conductores revelan que son objeto de una combinación de subsunción tanto formal como real. Son rehenes de la primera porque el trabajador tiene cierto control de su proceso de trabajo al conducir su propio auto y en los horarios que desea, mientras que son presa de la segunda porque lo hacen bajo las instrucciones y la vigilancia de la compañía. De este modo, los conductores se ven sometidos de una forma inusitada, ya que tienen la libertad para obligarse a sí mismos a trabajar en la plataforma por más horas de las que lo hacen en trabajos clásicos y regulados para obtener ingresos que les permitan subsistir. Como indican los resultados del instrumento aplicado, en Zacatecas la mayoría de los conductores, que solo se dedican a Uber, trabajan entre 40 y 60 horas a la semana y existe la inconformidad de que solo pueden estar conectados 12 horas por día por día.

La relación laboral entre la empresa Uber y los conductores tiene lugar, en términos neomarxistas, dentro de la estructura social de clases que prevalece en el capitalismo contemporáneo y que es posible gracias a la existencia de una clase propietaria que sigue detentando los medios de producción, en este caso la aplicación, mientras que, a la par, se mantiene la clase dominada o trabajadora que se ve en la necesidad de vender su trabajo, aunque sea mediante un esquema no tradicional bajo mecanismo de control y subordinación modernos como los algoritmos. Por otro lado, este vínculo también se configura dentro del trabajo no clásico y atípico, ya que los usuarios son fundamentales para que se genere el proceso de producción en ese caso en el sector de los servicios. Se destaca que es una relación laboral no protegida, encubierta y con características como el modo de remuneración que no se establece como un salario, con horarios no establecidos y con un peso fundamental en la subjetividad del usuario quien se encarga de evaluar el trabajo del conductor.

El Estado Mexicano se mantiene omiso ante una relación laboral, a todas luces, desventajosa para los conductores, amparado en la poca organización de estos y en la idea propagada por la empresa de que no son trabajadores. Las iniciativas de ley que se han presentado y que proponen algún tipo de regulación se mantienen congeladas en ambas cámaras del Congreso de la Unión, mientras que funcionarios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social han declarado públicamente, desde inicios de 2022 que de su parte se enviaría una nueva propuesta al Poder Legislativo, sin que a comienzos del 2023 se haya concretado nada.

El entorno económico y social de capitalismo subdesarrollado preponderante en el país donde situamos el estudio de caso, hace propicia la llegada y arraigo de compañías como Uber que en su condición de monopolios digitales han aprovechado los vacíos legales para crecer e incluso al amparo de Poderes del Estado como el Judicial cuyas resoluciones en varios litigios sobre la operación de la empresa han sido resueltos a favor de esta. Tras el trabajo realizado se abre una multiplicidad de vetas para continuar con la exploración y explicación de los vínculos laborales a los que está dando lugar la revolución digital que ha trastocado la vida de la humanidad en las primeras décadas del siglo XXI. Algunos de los senderos en los que es necesario profundizar son el papel de los usuarios del servicio de transporte de la empresa Uber, el posicionamiento en contra de parte de los conductores para que se regule a las plataformas, la necesidad de permanecer contactados por periodos de

tiempo tan prolongados y por supuesto, temas relacionados con la actuación del Estado ante el dominio del capital trasnacional sobre la soberanía de los estados-nación particularmente del sur global en el que además de encontrar algunos de sus mercados más importantes también se apropian de insumos fundamentales como la información personal debido al poco interés de la población en temas como la protección de datos y el ejercicio de la ciudadanía digital.

Referencias

- Affde. (2021). *Estadísticas de Uber 2021: ¿Cuántas personas viajan con Uber?*
<https://cutt.ly/BDwXZDk>
- Alcober, X. (19 de enero de 2019). La complacencia con los monopolios tecnológicos. *El País*.
<https://cutt.ly/kJMCEfQ>
- Álvarez, A. (2019). *Cómo el neoliberalismo enjauló a México*. Editado la por Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ángel, A. (7 de abril de 2022). DiDi anuncia millonaria inversión en México y asegura que uno de cada dos de sus conductores gana en promedio 25,000 pesos al mes. *Xataka*. Recuperado de <https://www.xataka.com.mx/automovil/didi-anuncia-millonaria-inversion-mexico-asegura-que-uno-cada-dos-sus-conductores-gana-promedio-25-000-pesos-al-mes>
- Antunes, R. (2019). El nuevo proletariado de servicios. *Revista Internacional de Salarios Dignos*. Vol.1, No. 2. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/OISAD/article/view/2558>
- Argoti, A. (2011). Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión keynesiana. *Revista Tendencias*. 12 (2). p. 35-57. <https://cutt.ly/iJMHiNr>
- Arrobo, N. (s/f). *Pensamiento económico neoclásico*. Universidad Ecotec. <https://cutt.ly/iJMKEtT>
- Arroyo, A. (2021). Las relaciones laborales en el marco de la "Uber economy". *Repositorio de la Universidad Autónoma de Barcelona*. <https://cutt.ly/zJMEuN5>
- Asociación Mexicana de Venta Online (2020). *Reporte5.0. Impacto Covid-19 en venta online en México*. <https://cutt.ly/4JM40tM>
- Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos (Banobras). (2022). Crecimiento económico de México. Recuperado de <https://www.proyectosmexico.gob.mx/por-que-invertir-en->

mexico/economia-solida/crecimiento-economico/sd_tasa-de-desempleo-paises-miembros-de-la-ocde/

- Banco de México. (2020). *Ingresos por remesas. Distribución por entidad federativa*. <https://cutt.ly/FJM6VXV>
- Banco Mundial. (2019). Gasto en investigación y desarrollo (% del PIB). Recuperado de <https://datos.bancomundial.org/indicador/GB.XPD.RSDV.GD.ZS>
- Baylos, A. (9 de marzo de 2020). Los conductores de Uber son trabajadores: una sentencia histórica de la corte de casación francesa. *Cuarto Poder*. <https://cutt.ly/IJMAXhM>
- Becerril, A. (14 de marzo de 2019). Didi se expande a cuatro nuevas ciudades en México. *El Economista*. <https://cutt.ly/wJM96Oz>
- Berardi, F. (2003). La fábrica de la infelicidad. Madrid: *Traficantes de sueños*.
- Buruaga, M. (2019). Implicaciones de la Gig conomy en las relaciones laborales: el caso de la plataforma Uber. *Estudios de Deusto: revista de Derecho Público*. 67(1). pp. 385-414. <https://cutt.ly/HJMW4DB>
- Cabrera, J. (1996). La corriente institucionalista en el mercado de trabajo. *Anales de la Facultad de Derecho. Universidad de La Laguna*. Nº 13.
- Cámara de diputados. (2022). Proponen reconocer a trabajadores de plataformas digitales. Recuperado de <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/boletines/proponen-reconocer-a-trabajadores-de-plataformas-digitales>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). *Ocupaciones emergentes en la economía digital: regulación en México*. <https://cutt.ly/sJMKCe6>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2018). *La concentración de los mercados en la economía digital*. <https://cutt.ly/tJM0uGA>
- Confederación Sindical Internacional. (2020). *Índice Global de los Derechos de la CSI 2020: mayor número de violaciones en siete años*. <https://cutt.ly/3J1ilbE>
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD). 2019. *Informe sobre la economía digital 2019. Creación y captura de valor: Repercusiones para los países en desarrollo*. <https://cutt.ly/IJ1z9pk>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval). (2019). Índice de la tendencia laboral de la pobreza. Recuperado de

https://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/ITLP-IS/2019/2T2019/ITLP_Nacional_y_estatal_agosto_2019.pdf

- Cordón, E y García, F. (2012). Principales antecedentes en la consideración del trabajo en la literatura económica: teorías sobre el mercado de trabajo y el desempleo”, *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*. <https://cutt.ly/FJMG7nr>
- Cortés, M. (2 de agosto de 2020). Impacto negativo a plataformas digitales en caso de incumplimiento de impuestos. *CIO México*. <https://cutt.ly/IJM4j6N>
- Cosoy, N. (17 de noviembre de 2011). ¿Cómo se crea un negocio como Mercado Libre? *BBC News*. <https://cutt.ly/JJM2uFN>
- De la Garza, E, (1997). El papel del concepto de Trabajo en la teoría social del siglo XX. *Revista Acta Sociológica*. No. 20. Pp. 9-32. <https://cutt.ly/oJ1xosY>
- De la Garza, E. (2011). Más allá de la fábrica: los desafíos del trabajo no clásico y la producción inmaterial. *Revista Nueva Sociedad*. No. 232. <https://cutt.ly/5J1xgqy>
- De la Garza, E. (2013). Trabajo no clásico y flexibilidad. *Caderno CRH*. 26 (68). Pp.315-330. <https://www.scielo.br/pdf/ccrh/v26n68/a07v26n68.pdf>
- Delgado, M. (31 de enero de 2019). Transporte y tecnología en América Latina: ¿Qué tan en el futuro estamos? *El País*. <https://cutt.ly/QJM1fSs>
- De Stefano, V. (2016). La “gig economy” y los cambios en el empleo y la protección social. *Gaceta sindical: reflexión y debate*. Nº. 27. Pp. 149-172
- Dorantes, R. (12 de noviembre de 2019). No solo en México: el impuesto a Netflix, Spotify, Uber es una tendencia mundial. *Entrepreneur* <https://www.entrepreneur.com/article/342193#:~:text=Mexico>
- Dunlop, J. (2005). *Sistema de relaciones industriales*. Ed. Pacífico.
- Durkheim, E. (2007). *La división del trabajo social*. Ed. Colofón.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). (2022). Población ocupada por entidad y sector de actividad económica. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2010_pe_ed15/po.asp?s=est&proy=enoe_pe_ed15_po&p=enoe_pe_ed15
- Estrada, K. (2020). El mundo del Trabajo en México en un contexto neoliberal. *Revista internacional de salarios dignos*. Vol.2. No. 3. Pp. 39-47. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/OISAD/article/view/2814/2680>

- Felipe, C. (9 de enero de 2018). Paulo Veras, da 99, diz que ‘seria um risco’ sobreviver sem a venda para a chinesa Didi. *Gazeta do Povo*. <https://cutt.ly/mJM05yi>
- Fernández, C. (7 de septiembre de 2021). Entrevista: 8 años y 1,500 mdd después, Uber quiere más ciudades y usuarios en México. *Forbes*. <https://cutt.ly/GJMQUo>
- Figueroa, V. (2014). *Colonialismo industrial en América Latina. La tercera etapa*. México: Itaca
- Fung, B. (11 de junio de 2022). ¿Qué son los "Uber files"? La filtración de documentos que muestran las presuntas estrategias agresivas de expansión de la compañía. CNN. Recuperado de <https://cnnespanol.cnn.com/2022/07/11/explainer-uber-files-filtracion-estrategias-agresivas-expansion-trax/>
- González, F y Flores, M. (2018). Situación actual y perspectivas de la ciencia y tecnología en México. *Inceptum*. 13(24). P.23-42. <https://cutt.ly/6JM31F4>
- González, V. [@victorpeteco]. (17 de diciembre de 2018). Amigo taxista: ponemos a tu conocimiento una lista para que no te veas afectado por Uber. [Twet]. Twitter. <https://twitter.com/victorpeteco/status/1074801201374552064?s=20&t=EE1eZuxTtYuwXncKb6JK>
- González, Y. y Lorente, S. (2021). Retos de la regulación del transporte remunerado de personas por medio de las plataformas digitales en Costa Rica. *Revista De Política Económica Y Desarrollo Sostenible*, 7(1), 1-19. <https://cutt.ly/DJ1xNjF>
- Grosfoguel, R. (2016). Del “extractivismo económico” al “extractivismo epistémico” y al “extractivismo ontológico”: una forma destructiva de conocer, ser y estar en el mundo. No. 24. *Tabula Rasa*. <https://cutt.ly/sJ1zz3k>
- Han, B. (2014). *En el enjambre*. Barcelona: Herder.
- Hernández, M. (24 de enero de 2020). Así se reparten el mercado las plataformas digitales de transporte en México. *Forbes*. <https://cutt.ly/TJM4Yij>
- Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Hermann Blume Ediciones.
- Centro de Análisis para la Investigación e Innovación. (2018). *Índice Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación*. <https://cutt.ly/5J1raqK>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). *Valor Agregado Bruto del Comercio Electrónico*. <https://www.inegi.org.mx/temas/vabcoel/>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). *Producto Interno Bruto por Entidad Federativa*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.aspx?pr=17&vr=7&in=2&tp=20&wr=1&cno=2&idrt=12022&opc=p>
- Isaac, M. (4 de mayo de 2017). Uber faces federal inquiry over use of Grayball tool to evade authorities. *The New York Times*. <https://cutt.ly/EJ1umgm>
- Jabbour, G. (31-de mayor de 2022). Inseguridad y altas comisiones motivan la cancelación de viajes en Didi y Uber. *Expansión*. Recuperado de <https://expansion.mx/tecnologia/2022/05/31/por-que-me-cancelan-los-uber-didi>
- Kantar BrandZ. (2020). Kantar BrandZ Most Valuable Global Brands 2022. Recuperado de <https://www.kantar.com/es/campaigns/brandz-global>
- Katz, C. (2002). *El imperialismo del siglo XXI*. Recuperado de <https://cutt.ly/5JV5bIR>
- Kellogg, K. Valentine, M. y Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *The Academy of Management Annals*, 14(1). pp. 366–410. <https://cutt.ly/XJ1g4JJ>.
- Keynes, J. (1983). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. Fondo de Cultura Económica.
- Köhler, H. (2020). Las relaciones laborales en la economía de plataformas. *Sociología del Trabajo*. <https://cutt.ly/6JMTpY3>
- Konfío. (s/f). *La historia de Uber y cómo movió al mundo con un clic*. Konfío. Recuperado de <https://cutt.ly/zJMn3P4>
- Lamas, M y Acosta, I. (2023). Descifrando las relaciones laborales en la plataforma Uber. *Contextualizaciones Latinoamericanas*. Vol.1, No.28. Recuperado de <http://contexlatin.cucsh.udg.mx/index.php/CL/article/view/7984>
- Lamas, M. y Acosta, I. (2017). Inserción laboral de jóvenes egresados universitarios Estado del arte y panorama nacional. *Transiciones laborales. Lecturas y tramas hacia la precariedad*. Ed. Colofón
- Lenin, V. (2010). *¿Qué hacer? Ministerio del Poder Popular para la Comunicación y la Información*. https://www.marxists.org/espanol/lenin/obras/1900s/quehacer/que_hacer.pdf
- Ley Federal del Trabajo. (2021). *Varios artículos*. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf

- Levene, D. (11 de julio de 2022). El informante de 'Uber Files': "La empresa estaba dispuesta a romper todas las normas, a usar todo su dinero y su poder para impactar". *El País*. <https://elpais.com/economia/2022-07-11/el-informante-de-uber-files-la-empresa-estaba-dispuesta-a-romper-todas-las-normas-a-usar-todo-su-dinero-y-su-poder-para-impactar.html>
- Llorente, A. (2 de julio de 2018). 6 gráficos que explican el nivel de ingresos en los países de América Latina y cómo se comparan con el resto del mundo. *BBC News*. <https://cutt.ly/QJM1B0J>
- López, C. (2003). Las relaciones laborales vistas a través de la teoría de las Opciones Estratégicas de los Actores. *Revista venezolana de Gerencia*. Año 8. No. 3. [recuhttps://www.redalyc.org/pdf/290/29002303.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/290/29002303.pdf)
- López, I. (21 de junio de 2017). Cabify se alía con EasyTaxi y busca nuevos fondo. *Forbes*. <https://cutt.ly/CJM0DwG>
- Luna, B y Martínez, A. (2 de junio de 2020) ¿El Covid-19 podrá convertir a México en un país de consumo digital? *La Razón*. <https://www.razon.com.mx/negocios/covid-19-podra-convertir-mexico-pais-consumo-digital-55090>
- Macías, M. (2003). Neoliberalismo y relaciones de trabajo. *Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/27.pdf>
- Martin, A. (2003). Teoría sociológica de las relaciones laborales. *Fundamentos*. pp. 149-263. <https://cutt.ly/2JMTjD9>
- Martin, J. (21 de mayo de 2013). Easy Taxi: 3 ingredientes de una app latinoamericana exitosa. *Pulso Social*. <https://cutt.ly/TJM0Muv>
- Medina, A. (23 de noviembre de 2020). México, tierra fértil para las fintech y su desarrollo. *Forbes*. <https://cutt.ly/4JM9jjv>
- Medina, A. (21 de junio de 2021). Uber adquirirá finalmente el 100% de Cornershop. *Forbes*. <https://www.forbes.com.mx/uber-adquirira-finalmente-100-de-cornershop/>
- Marini, R. (1979). Plusvalía extraordinaria y acumulación de capital. *Cuadernos políticos*. No. 20. Pp. 18-39. Recuperado de <http://www.cuadernospoliticos.unam.mx/cuadernos/contenido/CP.20/CP20.4.RuyMauro.pdf>

- Márquez, H. (2014). La otra toma de Zacatecas... por el capital corporativo. En *Observatorio del Desarrollo. Investigación, reflexión y análisis*. 3(10). <https://cutt.ly/6J1wqXi>
- Marx, K. (1971). *El Capital. Libro 1, capítulo VI*. Siglo XXI Editores.
- Marx, K. (1975). *El Capital. Tomo II*. Siglo XXI Editores.
- Marx, K y Engels, F. (1982). *Obras escogidas*. Editorial Progreso
- Marx, K. y Engels, F. (1987). *Marx and Engels on the trade unions*. Editado por Kenneth Lapides. Ed. Praeger.
- Marx, K. y Engels, F. (1988). *La ideología alemana*. Editorial Grijalbo.
- Marx, K. (2006). *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*. Ed. Calihue, 3ª reimpresión.
- Matousek, M y Nicoll, A. (14 de noviembre de 2020). Los sueldos de Uber al descubierto: cuánto dinero ganan sus ingenieros, científicos de datos y responsables. *Business Insider*. Recuperado de https://www.businessinsider.es/sueldos-uber-cuanto-dinero-ganan-empleados-751897?amp=1&utm_medium=referral&utm_source=Upday&utm_campaign=Upday
- Micheli, J. y Oliver, R. (2017). Empresas de software en México y sus vínculos de desarrollo local. 48(190). Pp.37-59. *Problemas y desarrollo*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0301703617300275>
- Mirabal, I. (2020). Perspectivas del derecho del trabajo en la era digital. Análisis teórico: de la reflexión a los criterios de adaptabilidad. *Revista Jurídica Del Trabajo*, No. 1, Pp. 122–145. <http://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/8>
- Miralles, F. (1981). *Alienación: medida y cambio*. [Tesis de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio institucional- Universidad Complutense de Madrid. <https://cutt.ly/mJMGIVB>
- Montilla, L. (2009). Problemática actual del contrato de trabajo: su mercantilización e individualización. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*. No.5. Pp. 405–421. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/5-2009/5-14.pdf>
- Neffa, J. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Revista Orientación y Sociedad*. Vol. 1. <https://cutt.ly/PJMGEfi>
- O'Brien, S. (23 de octubre de 2020). Uber y Lyft deben reclasificar a sus conductores como empleados, no como trabajadores independientes, según una corte de apelaciones. *CNN*. Recuperado de <https://cutt.ly/xDwVtTl>

- Ollaquindia, R. (29 de agosto de 2013). Para diciembre, inauguración de la primera etapa de parque industrial. *La Jornada*. <https://cutt.ly/mJ1wgJl>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2011). *New sources of growth: intangible assets*. <https://www.oecd.org/sti/inno/46349020.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2018). *Plataformas digitales y competencia en México*. <http://oe.cd/dpcm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *La relación de trabajo*. <https://cutt.ly/RJ1t4Oq>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. <https://cutt.ly/WJMS041>
- Organización Internacional del Trabajo, (s/f). *Trabajo decente*. <https://cutt.ly/VJ1toWT>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2019). *Informe sobre la economía digital 2019. Creación y captura de valor: repercusiones para los países en desarrollo*. <https://cutt.ly/uJMAeSl>
- Osorio, J. (2014). Estado, reproducción del capital y lucha de clases. Editado por Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/iiec-unam/20170531051113/pdf_1407.pdf
- Oxfam México. (2021). *Este futuro no aplica*. <https://cutt.ly/fJM5bJy>
- Pino, J. (2007). “*Causas de la industrialización precaria en Zacatecas*” en Silvana Figueroa (compiladora). *Economía, trabajo y educación en Zacatecas*. Unidad Académica de Ciencia Política.
- Poulantzas, N. (1979). *Clases sociales y alianzas por el poder*. Ed. Zero
- Ramírez, E. (23 de junio de 2014). Inauguran Gasoducto Centenario en Zacatecas. *El Economista*. <https://cutt.ly/KJ1wR0J>
- Regalado, A. (10 de febrero de 2013). Invertirán 85 mdp en parque industrial de Calera. *NTR Medios de Comunicación*. <https://cutt.ly/GJ1wc1N>
- Ribón, M. (2012). *Teoría de las relaciones laborales. Aproximación didáctica desde la sociología*. Universidad de Cadiz.
- Ricardo, D. (1985). *Principios de la economía política*. Editorial Sarpe.
- Rikap, C. (2021). *Capitalism, power and innovation: intellectual monopoly capitalism uncovered*. <https://cutt.ly/5JV56t2>

- Riquelme, R. (23 de noviembre de 2022). Kavak se alía con Uber para ofrecer autos seminuevos a sus conductores. *El Economista*. Recuperado de <https://www.economista.com.mx/empresas/Kavak-se-alia-con-Uber-para-ofrecer-autos-seminuevos-a-sus-conductores-20201123-0041.html>
- Robinson, W. (2013). *Una teoría sobre el capitalismo global. Producción, clase y Estado en un mundo transnacional*. Formato Kindle. Recuperado de Amazon.com
- Robinson, W. (2020). *The global police state*. Formato Kindle. Recuperado de Amazon. Com
- Robinson, W. (2022). *Global civil war. Capitalism post-pandemic*. Formato Kindle. Recuperado de Amazon. Com
- Roosevelt, M. (22 de agosto de 2021). Declaran inconstitucional la Proposición 22; un golpe para la ley de la economía colaborativa de California. *Los Angeles Times*. <https://cutt.ly/vJMSXGS>
- Rodríguez, A. (2009). El concepto de desempleo involuntario: contraste entre teoría neoclásica y la Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/326678484_El_concepto_de_desempleo_involuntario_Contraste_entre_la_Teoria_Neoclasica_y_la_Teoria_General_de_la_Ocupacion_e_l_Interes_y_el_Dinero
- Rodríguez, A. (1 de agosto de 2018). Chilena Falabella acuerda compra de Linio por 138 mdd. *El Financiero*. <https://cutt.ly/sJM8tpg>
- Rodríguez, J. (30 de septiembre de 2022). InDriver México, ¿cómo funciona la app de taxis? *Expansión*. Recuperado de <https://expansion.mx/tecnologia/2022/09/30/indrider-mexico-como-funciona>
- Romero, M. (2002). *Historia de Pensamiento económico: una línea en el tiempo, vol. 1. Cátedra extraordinaria "Antonio Sacristán Colás"*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://cutt.ly/yJMHQQo>
- Ruiz, J. (7 de septiembre de 2022). Uber nunca ha tenido ganancias... hasta ahora. *El Economista*. Recuperado de <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/jonathan-ruiz/2022/09/07/uber-nunca-ha-tenido-ganancias-hasta-ahora/>
- Sánchez, G. y Pérez, N. (2009). Empleo y crisis del patrón neoliberal en las entidades del país. *El Cotidiano*, (157), 83-92. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/325/32512739010.pdf>

- Santander, C. [@csantander23]. (4 de septiembre de 2017). Diferencia entre Uber, taxis o colectivo. [Twee]. Twitter. <https://twitter.com/csantander23/status/904797663891263488?s=20&t=dRrYLZv7KicJZvsow-ujkw>
- Santiago, N. (2013). La teoría del capital humano en la visión del Banco Mundial sobre las Transferencias Monetarias Condicionadas. *Estudios Sociológicos*. 31(91) <https://cutt.ly/mJMLUmP>.
- Scheiber, N. (6 de abril de 2017). Los trucos psicológicos de Uber para que sus conductores trabajen más. *The New York Times*. <https://cutt.ly/uJ1yN5C>
- Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783–791. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/2088565>
- Senado de la República. (2020). Proyecto de decreto que reforma y adiciona diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en materia de regulación por medio de geolocalización de trabajadores digitales. Recuperado de <https://www.senado.gob.mx/65/intervenciones/1262/24264>
- Senado de la República. (2021). Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona al capítulo XI bis “Trabajadores de las plataformas digitales” a la Ley Federal del Trabajo. Recuperado de https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2021-11-18-1/assets/documentos/Ini_Morena_Sen_Valdez_Trabajadores_Plataformas_Digitales.pdf
- Siddiqui, F y Tiku, N. (4 de noviembre de 2020). California voters sided with Uber, denying drivers benefits by classifying them as contractors. *The Washington Post*. Recuperado de <https://www.washingtonpost.com/technology/2020/11/03/uber-prop22-results-california/>
- Sistema de Información Legislativa (SIL). (2019). Iniciativa por la que se reforma la Ley Federal del Trabajo para regular a los trabajadores de las empresas de servicios por medio de aplicaciones digitales. Recuperado de http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2019/11/asun_3958336_20191105_1572448324.pdf
- Sistema de Información Legislativa (SIL). (2021). Iniciativa que adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de trabajadores de plataformas digitales a cargo del diputado Isaías González Cuevas del Grupo Parlamentario del PRI. Recuperado de http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2021/03/asun_4153688_20210317_1616022619.pdf

- Sistema de Información Legislativa (SIL). (2020). Iniciativa que reforma los artículos 9 y 76 bis de la Ley Federal de Protección al Consumidor suscrita por la diputada Mónica Bautista Rodríguez e integrantes del Grupo Parlamentario del PRD. Recuperado de http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2020/03/asun_4015843_20200310_1583272115.pdf
- Sistema de Información Legislativa (SIL). (2020). Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona al capítulo VIII de las plataformas digitales al título sexto relativo a los trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del senador Juan Manuel Fócil Pérez del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática. Recuperado de https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-09-08-1/assets/documentos/Inic_PRD_Sen_Focil_Plataformas-Digitales.pdf
- Sistema de Información Legislativa (SIL). (2022). De la diputada Lidia Pérez Bárcenas por la que solicita retiro de iniciativa. Recuperado de http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2022/09/asun_4394594_20220922_1663858808.pdf
- Smith, A. (1958). *Investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*. Fondo de Cultura Económica.
- Smith, A. (2012). *La mano invisible*. Ed. Taurus
- Smith, A. (2013). *La teoría de los sentimientos morales*. Editorial Alianza
- Smith, J. (2016) Imperialismo en el Siglo XXI. *Estudios críticos del desarrollo*. Vol. VI. No.10. recuperado de <https://estudiosdeldesarrollo.mx/estudioscriticosdeldesarrollo/wp-content/uploads/2019/01/ECD10-2.pdf>
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra Editora
- Soto, J. (31 de marzo de 2019). Economía digital aportó 16% del PIB en 2016; ¿puede dar para más? *El Economista*. <https://cutt.ly/VJ1vdyK>
- Uber crea una red en Holanda para evitar 5.400 millones en impuestos. (9 de agosto de 2019). *La Vanguardia*. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/economia/20190809/463947124994/uber-resultados-perdidas-evasion-holanda.html>
- Uber, (2020). Contrato de términos y condiciones.

- Uber. (1 de noviembre de 2022). Todo lo que necesitas saber de impuestos en Uber México. <https://www.uber.com/es-MX/blog/todo-lo-que-necesitas-saber-de-impuestos-en-uber-mexico/#:~:text=IVA%20sobre%20Tasa%20de%20Servicio&text=Este%20impuesto%20tendr%C3%A1%20un%20valor,%E2%80%9CImpuesto%20sobre%20la%20tasa%E2%80%9D>.
- UBS y PwC. (2020). Perspectivas de multimillonarios 2020. Riding the storm. Market turbulence accelerates diverging fortunes. Recuperado de <https://www.pwc.ch/en/publications/2020/UBS-PwC-Billionaires-Report-2020.pdf>
- Ugarte, J. (2020). Trabajo en empresas de plataformas: subordinación y más allá. *Revista chilena de derecho privado*, (35), 17-49. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-80722020000200017>
- Valenduc, G. y Vendramin, P. (2016). Work in the digital economy: sorting the old from the new. European Trade Union Institute. <https://cutt.ly/AJ1ngIF>
- Vallecilla-Baena, L. (2018). *La relación laboral y el contrato de trabajo*. En L. A. Diazgranados-Quimbaya, L. F. Vallecilla-Baena, C. M. Diazgranados-Quimbaya, S. Gómez-Escobar, J. D. Montenegro-Timón y J. E. Almanza-Junco. (pp. 27-69). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://cutt.ly/jJ1tZwm>
- Vargas, A. (16 de enero de 2022). Las razones por las que 16 países prohibieron la operación de la plataforma Uber. *La República*. <https://cutt.ly/jJMqQvn>
- Vargas, J. (2008). Teoría institucional y neoinstitucional en la administración internacional de las organizaciones. *Revista Visión de Futuro*. 10 (2). <https://cutt.ly/7JMLu54>
- Villanueva, D. (13 de abril de 2022). Plataformas tecnológicas no tributan, sólo retienen impuestos de sus socios. *La Jornada*. <https://cutt.ly/OJM5Na2>
- Villar, P. (15 de noviembre de 2022). Beat cierra acuerdo con Cabify para derivar a clientes tras su salida de Latam. Bloomberg en línea. Recuperado de <https://www.bloomberglinea.com/2022/11/14/beat-traspasa-pasajeros-y-conductores-a-cabify-tras-su-salida-de-latinoamerica/>
- Zamarrón, I. (27 de junio de 2019). Cabify absorbe Easy Taxi. *El sol del México*. Recuperado de <https://www.elsoldemexico.com.mx/finanzas/cabify-absorbe-a-easy-taxi-3820920.html>
- Zermeño, R. (24 de noviembre de 2022). Uber apuesta al olvido con mal servicio. *Reporte Índigo*. Recuperado de <https://www.reporteindigo.com/reportes/uber-apuesta-al-olvido-con-mal-servicio-denuncias-redes-sociales/>

- Zoghbi, P. y Caamaño, G. (2010). El Impacto de la Alienación Laboral sobre las Conductas Desviadas en el Trabajo: Un Estudio Exploratorio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(1), 79-92. <https://cutt.ly/8J1noql>
- Wynn, M. (2020). *Relaciones laborales y derechos fundamentales en la era digital. Una visión desde el derecho el británico*. <https://cutt.ly/IJMWcTh>