

PRECARIEDAD Y ORGANIZACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE PLATAFORMA DE LA CIUDAD DE PUEBLA

Precariousness and Labour Organization of Platform Transport Workers in the City of Puebla

Luis Carlos Chávez Hernández

chavezhernandezluis@gmail.com

RESUMEN

El objetivo del presente artículo consiste, a partir de la investigación documental y observación participante, en describir la situación laboral de los denominados *socios conductores* que laboran para las empresas de plataforma *Uber* y *DiDi* en la ciudad de Puebla, para ello veremos las características del trabajo en plataforma, su intento de regulación en México en 2020, las afectaciones que han sufrido por la Pandemia de Covid-19, en donde queda en evidencia la situación de precariedad laboral que afrontan, y su intento de organización para frenar dicha situación.

Palabras clave: Trabajadores independientes, Plataforma, Precariedad laboral, Regulación y Organización laboral.

ABSTRACT

The objective of this article is, based on the documentary research and participant observation, to describe the work situation of so-called *drivers screenings*, who work for platform companies *Uber* and *Didi* in the city of Puebla, for this we will see the characteristics work on the platform, their attempt to regulate in Mexico in 2020, the effects that have suffered from Covid-19 Pandemic, where precarious work situation they face is evident, and their attempt to organize to curb such situation.

Keywords: Freelancers, Platform, Precarious employment, Regulation and Labor Organization.

INTRODUCCIÓN

El pasado 30 de diciembre de 2021, conductores de las plataformas de transporte *Uber* y *DiDi* de la ciudad de Puebla realizaron manifestaciones en distintos puntos de la capital, dichas movilizaciones terminaron en una confrontación con elementos de Seguridad Pública en donde hubo lesionados, daños materiales y una persona detenida (Sánchez Pasten, 2021; Méndez, 2021; Carrera, 2021; Arce, 2021). La razón de la movilización se debe al rechazo de la publicación, en el Periódico Oficial del Estado de Puebla, de una ley que determina las tarifas máximas del Servicio de Transporte en su modalidad pago en efectivo, esta regulación buscó solucionar lo que la Secretaria de Movilidad y Transporte del Estado de Puebla definió como un “cobro excesivo y desproporcionado de las tarifas en perjuicio de la sociedad poblana” (Gobierno Constitucional del Estado de Puebla, 2021).

Los denominados *socios conductores* argumentaron que la medida impuesta por el gobierno estatal merma sus ingresos por la prestación de sus servicios; aunado a esto, también expresaron su descontento con las empresas que, para atraer clientes, han modificado de manera constante los costos de viaje en detrimento de sus intereses, revelando así una situación adversa para desarrollar su actividad laboral.

Lo anterior revela que son los *socios conductores* los principales afectados por estas regulaciones debido a la figura del trabajador independiente, en combinación con la capacidad de estas empresas por trasladar costos y cargos de sus operaciones a estas personas; el objetivo de este trabajo consiste en describir y analizar la situación de los trabajadores de plataforma de transporte en 2020, con la finalidad de resaltar el intento de organización que plantean para frenar su situación de precariedad.

Para cumplir con dicho objetivo, en primer lugar, se describirán las características de la plataforma y del trabajo del *socio conductor*, después to-

caremos las afectaciones que han sufrido por la pandemia por Covid-19 y otros incidentes que los *socios conductores* han experimentado en la prestación del servicio en Puebla, y, por último, los motivos para el surgimiento del *Comité de Plataformas Puebla*, agrupación de conductores de plataforma que busca centralizar las demandas de sus afiliados.

TRABAJO EN PLATAFORMAS: EL CASO DE UBER

De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) el uso de tecnologías de la comunicación y la información están transformando profundamente el mundo laboral: creando, modificando y destruyendo puestos de trabajo a nivel mundial; además vemos el surgimiento de nuevas empresas que utilizan las tecnologías antes mencionadas para coordinar el trabajo, esto lo logran a partir de la plataforma digital (CEPAL, 2021).

Citando al académico Nick Snircek (2018) en su obra *capitalismo de plataformas*, las plataformas digitales son una infraestructura digital que sirve para intermediar entre diferentes grupos de usuarios, con el objetivo de facilitar la ejecución de alguna tarea. De esta manera, las plataformas se posicionan como intermediarias en dónde se reúnen a diferentes usuarios: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores y distribuidores.

No obstante, la definición de plataforma es muy amplia y existe un gran número de empresas que adoptan este modelo, ejemplo son compañías como *Google, Facebook, Netflix, Spotify, Microsoft, Amazon, YouTube, ClickWorker, AirBnb, Uber*, etcétera; a pesar de que todas estas compañías son consideradas plataformas digitales, el tipo servicio que proporcionan son completamente diferentes, por tanto, es necesario especificar en qué tipo de plataformas y trabajadores vamos a centrar el análisis.

Siguiendo la clasificación de Florian A. Schmidt (2017) y de la CEPAL (2021) el presente escrito se va a centrar en los empleos de las plataformas digitales que proveen servicios a partir de la ejecución de tareas a nivel

local, estas son las que abarcan una amplia gama de empleos y dentro de esta definición encontramos a los trabajadores adscritos a las plataformas relacionadas con el transporte, siendo la más representativa la plataforma de Estados Unidos *Uber*, por ser la empresa que generó un gran impacto en pocos años a nivel global en cuanto a temas de transporte y trabajo.

Centrándonos en *Uber*, ésta se define a sí misma como una empresa tecnológica cuya tarea es conectar a usuarios con *socios conductores* para coordinar el servicio de transporte privado, no es una compañía de taxis ni de alquiler de coches. Para cumplir con sus objetivos, *Uber* se vale de un software (conocido comúnmente como aplicación) de análisis de datos para coordinar los viajes, los pagos y la comunicación entre usuario, *socios* y personal de soporte técnico (Snircek, 2018). Así, podemos observar que el mayor activo de la empresa es un programa de computadora que recaba y analiza datos para coordinar el servicio de transporte, al ser un intermediario, la empresa no puede ser declarada responsable por la calidad de ejecución del servicio, ni tampoco por los daños, incidentes u otras anomalías que ocurran en el momento de un viaje (Díaz Olivares, 2017).

Desde su creación, en 2008 en San Francisco, California, *Uber* transformó el servicio de transporte de pasajeros a partir de la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación, proporcionando un salto en la calidad del servicio y, en consecuencia, atrajo a más clientes, pero para cubrir la creciente demanda de sus servicios tenía que aumentar el número de *socios conductores* afiliados.

Como señala Adrián Todolí i Signes (2015), es necesario entender que la empresa *Uber* no contrata a choferes, ni tampoco posee una flota de automóviles; en cambio, mediante una convocatoria permanente, la empresa invita a cualquier individuo a laborar para ellos, siempre y cuando cumpla con ciertos requisitos (coche, seguro, celular tipo *Smartphone* con acceso a internet, licencia de conducir y completar un registro en línea); por cada viaje que realice el *socio conductor* recibirá una remuneración por sus servicios prestados, similar a los taxistas, de esta manera, el trabajo en *Uber* posee las características de un trabajo independiente en donde los *socios*

posen la autonomía para determinar sus horarios de trabajo, la cantidad de viajes a realizar y los días para laborar sin ninguna restricción.

Como insistimos en el párrafo anterior, a partir de la figura del trabajador independiente, *Uber* tiene la posibilidad de poseer una flotilla de coches sin invertir grandes recursos en adquirir, mantener y condicionar los coches para prestar el servicio. De igual manera, la empresa no tienen que gastar muchos recursos en sus trabajadores, no se les proporciona un salario base, ni tampoco prestaciones laborales o algún tipo de seguro, aquí reside la clave del éxito de esta plataforma, en su capacidad de trasladar costos de operación a los *socios conductores*, es decir, estos deben proporcionar todas las herramientas para poder tener la oportunidad de laborar en sus plataformas y así generar su propio ingreso, asumiendo los riesgos que conlleva este oficio.

La figura del trabajador independiente se vuelve objeto de polémica, de acuerdo a Muñoz García (2018), algunas empresas de plataforma, por ejemplo: *Uber*, *Uber eats*, *Rappi*, *DiDi* y *Glovo* utilizan esta denominación o la figura de trabajador autónomo como una estrategia para desregular protecciones a sus trabajadores y deslindarse de ciertas obligaciones, llegando al punto de negar un salario o relación laboral; para responder a estas críticas, *Uber* argumenta que sus *socios* son autónomos dado que tienen una absoluta libertad en la determinación del volumen de su trabajo, deciden el momento de la prestación de sus servicios y estos definen los medios y las estrategias para ejecutar estos trabajos, no están subordinados a un jefe, un horario o al cumplimiento de alguna meta (Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016).

En teoría, el *socio conductor* es un trabajador independiente, no existe un jefe por parte de la empresa para supervisar la calidad del servicio que proporciona el *socio*, este tiene la libertad de elegir sus horarios, de aceptar o cancelar viajes según sus intereses, no posee exclusividad ni tampoco un contrato que lo obligue a laborar con la empresa, por estas características se habla de una mayor flexibilidad, autonomía y libertad para los trabajadores, pero esta queda entredicha al momento de hablar de las evaluaciones.

Como sabemos, el método de evaluación de los socios y los usuarios radica en un sistema número de uno a cinco estrellas, siendo 5 estrellas la calificación más alta a la que puede aspirar un *socio* y es sinónimo de un excelente servicio, pero si llega a obtener un puntaje bajo, la aplicación realiza recomendaciones para que sus *socios* proporcionen un mejor servicio, de igual manera, hay una tasa de aceptación de viajes por el cual se le insiste al *socio* aceptar los viajes que se le asignen si no busca generar algún tipo de penalidad como tiempos sin que le asignen un viaje, todo lo anterior revela una relación de subordinación en donde la aplicación (que ocupa el lugar de empleador) dicta los destinos a donde el *socio* debe ir.

Además, con un método de evaluación quedan implícitos los mecanismos de control y vigilancia por parte de la aplicación a los *socios conductores*, ya sea mediante su localización por posicionamiento global (GPS) mientras están conectados, el cumplimiento de *guías comunitarias* que la empresa recomienda a sus *socios* que adopten en todo momento mientras laboran, pasando por la necesidad de tomar y enviar *selfies* para dar a conocer que utilizan un cubrebocas y que cumplen con las normas sanitarias por Covid-19; pero además son los usuarios quienes mediante sus calificaciones y comentarios, ejercen control y vigilancia sobre los *socios*, estos mecanismos permiten que los trabajadores de plataforma puedan llegar a ser recompensados con más viajes y bonos o de lo contrario ser castigados con menos viajes o incluso ser bloqueados por parte de la aplicación.

La idea de la evaluación, vigilancia y control denota la existencia de una relación laboral entre los *socios conductores* y *Uber*. Como tal un vínculo laboral tradicional de trabajador posee tres elementos inconfundibles: subordinación, remuneración y prestación personal del servicio. La subordinación se entiende a que los *socios conductores* de *Uber* dependen de las instrucciones que les brinde la aplicación con el fin de realizar el servicio de transporte; hablamos de remuneración dado que la aplicación fija el precio del viaje y las ganancias que el *socio* puede obtener por brindar el servicio, en ningún momento el *socio* tiene injerencia sobre los precios

de los viajes y las ganancias que puede llegar a obtener; finalmente, son los conductores quienes ejecutan la labor a favor de otra persona, el *socio conductor* debe hacer el trabajo para lo cual se ha comprometido y de aquí se desprenden sus obligaciones (Díaz Olivares, 2017; Ginès i Fabrellas y Gálvez Duran, 2016; Garzón Salden y Mora Martínez, 2018).

A pesar de que existen elementos que denoten la existencia de una relación laboral en *Uber*, la compañía niega la existencia de dicho vínculo con el *socio conductor* justificándose en los *Términos y condiciones*, que es un documento en el cual el *socio conductor* debe aceptar antes de laborar en la plataforma, en caso de no aceptar, simplemente no se puede conectar y laborar, esto obliga a los *socios* a aceptar ciertas condiciones que lo ponen en una situación adversa, para ejemplo, el siguiente párrafo:

USTED RECONOCE QUE UBER NO PRESTA SERVICIOS DE TRANSPORTE O DE LOGÍSTICA O FUNCIONA COMO UNA EMPRESA DE TRANSPORTE Y QUE DICHOS SERVICIOS DE TRANSPORTE O LOGÍSTICA SE PRESTAN POR TERCEROS CONTRATISTAS INDEPENDIENTES, QUE NO ESTAN EMPLEADOS POR UBER NI POR NINGUNA DE SUS AFILIADOS (UBER B.V., 2021).

Desde este punto podemos ver cómo los *socios conductores* tienen la categoría de *terceros transportistas independientes*, no son empleados contratados por *Uber* ni tampoco trabajadores subcontratados, de esta manera, *Términos y condiciones* de *Uber* se puede interpretar como un contrato temporal que el trabajador de la plataforma renueva cada vez que entra a laborar en la aplicación, este documento cambia de acuerdo a los intereses de la empresa y se lo comunica a los trabajadores con un aviso, el *socio* no puede alterar ni negociar los términos, tampoco puede dictar los precios por la prestación de sus servicios, ni elegir a los pasajeros a los cuales transportar o áreas donde le gustaría laborar, quedando en entredicho la figura del *trabajador independiente* y autónomo, aunque es difícil determi-

nar la existencia de una relación laboral dado que no queda claro quién es el empleador.

Suele asociarse a los trabajos que generan las plataformas con la precariedad laboral, pero en primer lugar consideramos que es necesario hablar de precariedad antes de hablar de precariedad laboral. Como lo define el sociólogo Julián Vejar (2014) precariedad es una condición o una forma de estar/ser en el mundo vinculado a la pérdida y/o debilitamiento de los vínculos sociales de integración y protección social que sostenían el compromiso social fordista, históricamente localizado en el Estado de Bienestar de mediados del siglo XX; de esta manera, Vejar asocia el concepto de precariedad laboral como el deterioro de las condiciones laborales que ofrecen bienestar, estabilidad y protección social a los trabajadores, observando una situación en donde el trabajador se encuentra desprotegido, donde las leyes no lo protegen, ya sea por la ausencia de una relación laboral como en el caso de *Uber*, teniendo como resultado una mayor vulnerabilidad de los trabajadores, es decir, son más susceptibles de sufrir incidentes o daños a su salud (Martínez-Licerio, Marroquín-Arreola y Ríos-Bolívar, 2019).

Recapitulando, *Uber* implementó ciertas tecnologías para dar un salto cualitativo en la prestación del servicio de transporte de pasajeros, pero no estuvo exento de polémica. Por ejemplo, el inicio de las operaciones de la plataforma *Uber* en la Ciudad de México en 2013, generó un conflicto con el sector de taxis (presente hasta el día de hoy), dado que estos últimos acusan a la plataforma de una competencia desleal, en primer lugar, tanto la empresa norteamericana como sus *socios* no tienen la necesidad de tramitar concesiones o licencias como sí deben hacerlo los taxistas para prestar el servicio, además, *Uber*, al implementar un software que facilita el encuentro entre usuarios y *socios* para coordinar viajes, no requiere de una mano de obra calificada, agilizando los encuentros entre capital-trabajo dado que cualquier persona con un celular, coche (tipo Aveo) y licencia podía enrolarse en su plataforma (Chávez Hernández, 2020).

De esta manera *Uber* se volvió en una opción laboral para aquellas personas que decidan generar un ingreso extra a la par de su trabajo ya es-

tablecido o hacer de este trabajo su principal medio de subsistencia ante la falta de oportunidades en el mercado laboral; los individuos que se enrolaban en esta dinámica laboral comprendían que su actividad se asemejaba a la de un taxista, pero a diferencia de sus contrapartes, los *socios* se apoyaban en la aplicación para facilitar su trabajo dado que esta les proporcionaba la identidad de los pasajeros, la ruta de sus destinos y las ganancias que podían obtener por el servicio realizado.

La ausencia de un salario base, de un horario o de prestaciones laborales se compensaban con los sistemas de bonificaciones a los cuales los *socios* podían acceder dependiendo del número de viajes realizados, la calidad del servicio prestado o la alta demanda de viajes por los usuarios; esto se podía traducir de la siguiente manera: Más viajes equivale a mejores ingresos, de esta manera los *socios* desempeñan largas jornadas de trabajo para obtener un salario que cubriera sus necesidades, así como los costos de la gasolina y el mantenimiento del coche.

De esta manera vemos cómo la empresa *Uber* no solamente trasladaba los gastos de operación y riesgos a sus *socios* mediante su plataforma, sino que además protagonizaba una huida de las legislaciones en materia de transporte y trabajo, logrando evadir los pagos de impuestos y responsabilidades con sus empleados, que implicaría mayores gastos; pero para el año 2020 el panorama cambiaría drásticamente.

REGULARIZACIÓN, PANDEMIA Y CONFLICTOS

La irrupción de *Uber* en México en el año 2013 y su rápida aceptación por parte de los usuarios se debe, según la Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE), a que las plataformas que prestan el servicio de transporte privado de pasajeros corregían el problema de asimetría de información elevando la calidad del servicio y proporcionando mayor confianza por parte de los usuarios; de esta manera, la COFECE recomendaba una regulación laxa, en otras palabras, que el aparato estatal delimitara reglas flexibles para que las denominadas *Empresas de Redes de Transportes* (ERT) pudieran operar en varios estados del país.

Para el caso poblano, la llegada de *Uber* gozó del apoyo del gobernador de Puebla, Rafael Moreno Valle, en 2015, incluso se reformó la Ley del Transporte para favorecer la irrupción de la plataforma en la ciudad de Puebla siguiendo las recomendaciones de COFECE; el gobierno del Estado delegó a las ERT las tarifas de sus servicios, que en muchas ocasiones se determina mediante la *tarifa dinámica* o el libre mercado (Gobierno del Estado de Puebla, 2017); de esta manera, el gobierno estatal trató de solventar las fallas del sistema de transporte (en muchas ocasiones provocados por la misma burocracia estatal) apelando a la irrupción de las plataformas y la autorregulación del mercado, lo cual provocaría que las ERT lleven a cabo dinámicas opacas y poco definidas para lograr competir en el mercado (García Arvizu y González Vázquez, 2017).

La regulación de plataformas como *Uber* son sumamente complicadas de formular y aplicar dado que la aplicación actúa en un campo poco regulado como lo son las actividades de intercambio comercial en internet; es decir, las interacciones y transacciones que los usuarios y conductores realizan se dan en el ciberespacio, pero el servicio que prestan ocurre en un espacio regulado de manera detallada, como lo es el transporte (Lucas, 2016); mientras que a nivel laboral la situación es más compleja por el debate de la existencia de una relación entre empleador y empleado.

En temas de regulación fiscal, desde 2019 el estado mexicano empezó a discutir sobre la fiscalización de los negocios y empresas que proporcionan servicios a través de medios digitales, por ejemplo la plataforma. Para el año 2020 el estado mexicano lanzó una reforma fiscal en donde las plataformas digitales debían pagar impuestos al Valor Agregado (IVA) e Impuesto Sobre la Renta (ISR), con la implementación de los nuevos impuestos, los usuarios de plataformas como *Netflix* o *Spotify* observarían un incremento en los precios de sus suscripciones; sin embargo, para el caso de las plataformas *Uber*, *Rappi* y *DiDi*, estas empresas tendrán la obligación de retener los impuestos de IVA e ISR sobre las ganancias generadas por la prestación de sus servicios, mientras que los usuarios no implicaría ningún cambio en los precios de los viajes ni nuevos impuestos (Álvarez G., 2020; Mera, 2020).

Esta regulación fiscal afectó a los trabajadores pertenecientes a las plataformas porque con la retención del ISR e IVA sus ingresos se verían afectados, sin que estos tuvieran la capacidad de negociar o rechazar el pago de dicho impuesto (Sánchez y Ilhuicatzi, 2020); tomando como ejemplo a la plataforma *Uber*, los viajes que realice el *socio conductor* tendrán dos retenciones: 8% del IVA y 2.1% del ISR para cualquier monto de ingreso, la plataforma calculará, retendrá y entregará directamente al Servicio de Administración Tributaria (SAT) los pagos de estos dos impuestos de manera mensual, los *socios* deberán actualizar sus datos del Registro Federal de Contribuyente o en caso de no hacerlo pagarán el 16% de IVA en lugar del 8%. La plataforma alega que el pago de IVA por parte de los *socios conductores* se debe a causa de la prestación de servicios de transporte privado, dado que es el *socio* quien presta de forma independiente el servicio, entonces debe ser él mismo quien debe cobrar el impuesto a los usuarios (Uber Blog, 2021).

De esta manera, los *socios* son los que absorberían los impuestos de sus ganancias, a esto se suma otras 3 retenciones que realiza la aplicación: la primera es el *Impuesto sobre la Tasa de Servicio*, es decir, un cobro que realiza Uber para innovar su plataforma, este impuesto corresponde entre 0.16% y 6.8% de la tarifa total del viaje y el segundo corresponde con el *Impuesto sobre la tarifa*, que corresponde al 1.6% de la tarifa; y por último encontramos la *Tasa de Servicio* que Uber cobra a sus *socios* por el uso de su aplicación, que puede llegar a rondar hasta 25% de la tarifa del viaje (Jabbour, 2022), aunque esta tasa está sujeta a cambios.

En total, la aplicación puede llegar retener hasta 40% de las ganancias de un viaje que realice el *socio conductor*, pero debido a la poca transparencia que la plataforma maneja en cuanto a las retenciones de impuestos y la tasa de servicio, se han presentado casos en donde los *socios* afirman que la aplicación se lleva hasta el 50% de sus ganancias de un viaje (Jabbour, 2022); no solamente se le ha trasladado a los *socios* los costos de operación (gasolina, mantenimiento del coche y otros gastos), sino que vemos cómo las empresas recurren a la figura de trabajadores independientes para no tributar impuestos y en cambio retenga estos a sus *socios*.

Llegamos así a una contradicción con los sujetos que laboran en plataformas, por un lado el estado mexicano los reconoce como contribuyentes, en el primer trimestre de 2022 el SAT contabilizó a más de 333, 700 personas físicas que obtienen ingresos por aplicaciones y que pagan impuestos; sin embargo, estos individuos seguían sin reconocimiento de cualquier derecho laboral, y quedando expuestos ante los riesgos laborales.

En la noche del día 23 de febrero de 2020, tres estudiantes de Medicina y un *socio conductor* de la plataforma *Uber* fueron asesinados en la localidad de Santa Ana Xalmimilulco en el municipio de Huejotzingo, los estudiantes solicitaron un viaje a la plataforma *Uber* luego de haber acudido al carnaval de Huejotzingo hacia la ciudad de Puebla, la solicitud fue atendida por el *socio conductor* Josué Emanuel Manuel Vital que manejaba un vehículo GM tipo Beat con placas del Estado de Puebla.

De acuerdo a los reportes de la policía municipal de Huejotzingo, los cuerpos fueron encontrados en un camino de terracería con impactos de bala y señales de tortura, el auto del *socio conductor* fue robado y abandonado cerca del lugar; por el crimen se detuvieron a 3 personas que fueron acusados y sentenciados en abril de 2022 por los delitos de homicidio calificado y robo de vehículo agravado (Méndez, 2022).

A consecuencia del crimen, el día 24 de febrero estudiantes de distintas universidades de la Ciudad de Puebla realizaron manifestaciones en la capital, exigiendo seguridad y justicia por este hecho, a esto se sumaron conductores de las plataformas *Uber* y *DiDi* para exigir justicia por el trabajador que fue asesinado; tanto los estudiantes como los *socios* instalaron un plantón en Casa Aguayo (Sede del Ejecutivo del Estado de Puebla) para dialogar con el gobernador del Estado, Miguel Barbosa, y buscar solventar el problema de inseguridad (Morillón, 2020; Hernández Alcántara 2020).

De acuerdo a la prensa escrita, cerca de 30 *socios conductores* arribaron en caravana y estacionaron sus coches en la vía pública justo enfrente de

Casa Aguayo, tocando sus cláxones dieron a conocer su manifestación y como respuesta fueron recibidos con aplausos por parte de algunos manifestantes presentes en el lugar. Los *socios* utilizaron los parabrisas y ventanas laterales para escribir consignas reclamando mayor seguridad para realizar su trabajo y la impartición de justicia por el caso de Josué (Torres, I., 2020).

El caso de Josué Emanuel no fue el primer incidente en donde un *socio conductor* había sido víctima de la delincuencia, en abril de 2019 la prensa escrita registró que un *socio* de la plataforma *Uber* había sido asaltado con violencia mientras realizaba un servicio de viaje en la ciudad de Puebla, es decir, los *socios* ya habían sido víctimas de la inseguridad con anterioridad, pero el caso de Josué fue un parteaguas, por un lado se podía visibilizar al público la situación de vulnerabilidad a la cual los *socios* deben hacer frente al momento de realizar su actividad laboral y además era la primera vez que estos *socios* organizaban una manifestación con una meta clara: exigir a las autoridades estatales solucionar el problema de inseguridad en la ciudad de Puebla.

Lamentablemente, para el caso de los *socios conductores*, el incidente de Josué se le tendría que sumar las afectaciones por la pandemia mundial del Covid-19 que surgió en marzo de 2020. Para ralentizar la propagación de la enfermedad por coronavirus, en México se decretaron medidas de contención que consistieron en el cierre de diversos espacios como escuelas, centros de trabajo, centros comerciales y el cese de actividades que pudieran reunir personas; se observó una disminución de la movilidad de las personas en las ciudades del país. Esta contingencia trajo varias consecuencias a los trabajadores que prestan servicios en plataforma que ejecutan tareas a nivel local como:

- a) La reducción de movilidad produjo una caída en la demanda de los servicios de las plataformas *Uber*, *Didi*, *Cabify*, entre otras; como consecuencia, los *socios conductores* vieron reducida la cantidad de viajes que podían realizar y esto mermaba sus ingresos.
- b) Ante el riesgo de contagio y la ausencia de una relación laboral que

obligue a las empresas a proveer equipo de protección o asumir los costes en caso de contagio, fueron los propios *socios* quienes tuvieron que solventar esos gastos (en la mayoría de los casos) para seguir laborando, aún con el riesgo persistente en contraer el coronavirus e interrumpir su trabajo (Rodríguez, 2021).

- c) Los trabajadores de estas plataformas se vieron en la necesidad de realizar distintas manifestaciones o paros en algunas ciudades del país para exigir a las autoridades y a las empresas privadas que les proporcionaran algún tipo de apoyo para afrontar la crisis sanitaria, esto debido a que su condición de trabajador independiente no les hacía acreedor a algún tipo de apoyo (Torres, E., 2020; Rivera, 2020).
- d) La introducción de los impuestos de IVA e ISR perjudicarían todavía más a los *socios conductores*, dado que debían afrontar más gastos en la realización de su trabajo en un contexto donde la cantidad de éste disminuyó.
- e) La falta de diálogo por parte de *Uber* y otras empresas del sector para solventar los problemas que enfrentan los *socios conductores*.

La situación de los *socios conductores* de Puebla se vio alterada en un lapso de cuatro meses; en primer lugar, el homicidio de Josué evidenció la situación de vulnerabilidad de los trabajadores frente al fenómeno de inseguridad pública, posteriormente, la pandemia mundial hizo visible la falta de apoyo por parte de las autoridades y empresas para afrontar esta situación; finalmente, la implementación de una nueva regulación fiscal perjudicaba más su situación generando una contradicción; estos trabajadores eran reconocidos como agentes económicos que pagaban impuestos pero al mismo tiempo no eran reconocido como trabajadores con derechos laborales.

Ante este panorama, los *socios* aprovecharon sus contactos con otros *socios* para generar ideas para frenar su situación de precariedad laboral, mediante grupos de *WhatsApp* los trabajadores formaron grupos para dar asistencia en caso de que algún *socio* sufriera algún accidente vehicular o incidente mientras cumplía su labor, también utilizaron este método para

dar avisos sobre zonas de peligro para brindar el servicio o empezar a comunicar algunas situaciones sobre su trabajo a nivel local o nacional.

Producto de estas comunicaciones entre *socios*, fue configurándose el denominado *Comité de Plataformas de Puebla* en el mes de marzo de 2020, colectivo fundado por distintos grupos de conductores de diversas plataformas (*Uber*, *DiDi* y *Cabify*) para centralizar las demandas de los *socios*, buscando convertirse en representantes para poder dialogar con las autoridades y las empresas y así buscar solucionar los problemas antes mencionados. A partir de redes sociales, principalmente *Facebook* y *Twitter*, el comité empezó a dar a conocer sus actividades siendo su primer acto la participación de estos, más los repartidores de plataformas (*Uber eats*, *DiDi Food* y *Rappi* principalmente), en el denominado Paro Nacional de plataformas del día 24 de marzo de 2021.

El Comité surge en un contexto donde los trabajadores de plataformas de distintas aplicaciones empezaron a manifestarse y organizarse para exigir mejores condiciones laborales a nivel mundial, ejemplo es la manifestación protagonizada por trabajadores de plataformas dedicados al reparto a domicilio del día 29 de mayo de 2020. Esta manifestación era consecuencia de la coordinación del colectivo *Ni un repartidor menos* creado en 2018 (Santiago Páramo, 2019), el paro buscó evidenciar cómo, durante la pandemia mundial, fueron los repartidores de aplicaciones quienes hicieron de conexión entre restaurantes, tiendas y negocios con consumidores que se encontraban en su domicilio, a costa de sufrir un contagio de Covid-19 y exponerse a sufrir algún tipo de incidente laboral en vía pública (IC, 2020).

La organización *Ni un repartidor menos* convocó a un *Paro Internacional de Repartidores* que se haría efectivo el día 29 de mayo, manifestaciones en varias ciudades de América Latina; coordinados por el movimiento *Ni un repartidor menos* la protesta exigía mejores condiciones laborales y prestaciones laborales; para el caso mexicano, se organizó una *rodada* en la Ciudad de México el día 29 y además se manifestaron por aquellos trabajadores que habían fallecido producto de accidentes de tránsito mientras laboraban (Saldaña, 2020).

Para el caso de los trabajadores del Comité de Plataformas, su siguiente acción fue la organización de otro paro de labores en la Ciudad de Puebla el día 22 de junio, en esta movilización los trabajadores de aplicaciones se manifestaron por la implementación de impuestos que la plataforma directamente les retenía de sus ganancias, además exigieron mejor las tarifas de viajes para mejorar sus ingresos y frenar con los abusos “en el cobro de comisiones”; una particularidad en esta manifestación fue que sus exigencias iban dirigidos a las empresas *Uber*, *DiDi* y *Cabify*, acusando a estas de priorizar sus ganancias en detrimento de los intereses de sus trabajadores, y finalmente, demandar mayores filtros de seguridad hacia los usuarios para que los *socios* tengan mayor certeza al momento de brindar el servicio (Meza, 2020).

Al igual que la primera manifestación el comité siguió las recomendaciones dictadas por los *socios* que organizaron el Paro Nacional de Conductores en donde se pidió a los *socios conductores* no conectarse para ejercer presión a las empresas (Municipios Puebla, 2020, Rivera González, 2020 y Pulido Tzompa, 2020), de esta manera los *socios* se estacionaron sus coches frente de Casa Aguayo pero con las placas de sus coches tapadas, evitando posibles represiones por parte de las empresas que se puede traducir en negarles el acceso a la aplicación para laborar.

Para la manifestación del día 30 de junio, el Comité entregó en días previos un pliego petitorio a las autoridades a la Secretaría de Gobernación, la Secretaría de Movilidad y Transporte, a la Secretaría de Seguridad pública y el Congreso del Estado, así como a las empresas buscando tratar puntos de seguridad y regulación de tarifas. Para el día 30 participaron alrededor de 700 *socios*, a través de una caravana que partió desde la caseta de peaje de Atlixco (Vía Atlixcáyotl) en la periferia de la Ciudad de Puebla hacia Casa Aguayo (Escobar Añorve, 2020), en esta ocasión la estrategia tuvo como objetivo que las autoridades intervinieran a favor de los intereses de los *socios*, bajo la creencia que las autoridades podían exigir a las empresas, aunque existió una mesa de dialogo los resultados fueron nulos (Navarro, 2020).

Si bien la manifestación de febrero fue producto más de la espontaneidad por el asesinato de Josué en Huejotzingo, para las movilizaciones de junio es posible observar una organización más coordinada entre *socios*, esto se debe principalmente al surgimiento del *Comité de Plataformas de Puebla*, que cuenta con representantes, logo, redes sociales y principalmente con redes de contacto para organizar a sus miembros, su logro más importantes fue posicionarse de manera temporal como un actor con capacidad de entablar diálogos con distintas autoridades, pero esto no se podía traducir en establecer negociaciones con las empresas por la misma dinámica de que son trabajadores independientes y estos aceptaron estas condiciones de empleo por la aceptación de *Términos y condiciones*, eso sin mencionar que el gobierno del Estado realmente no podía solucionar el tema de las tarifas dado que desde el inicio de las operaciones de *Uber* en la ciudad de Puebla en 2015, se implementó una regulación laxa en donde las denominadas *Empresas de Redes de Transporte* fijan los precios de sus servicios, en muchos casos determinados por la oferta y demanda.

A pesar de esta situación, surgió una nueva manifestación el día 10 de septiembre de 2020 organizada por el mismo Comité; para esta ocasión la manifestación se dividió en tres grupos con distintos objetivos: el primer grupo, cerca de 80 socios y sus unidades, según miembros del Comité, se dieron cita en la caseta de cobro de Amozoc en la autopista Puebla-Acatzingo con el objetivo de tomar las instalaciones de manera pacífica y permitir el tránsito sin necesidad de pagar peaje en un intento de obtener simpatía y apoyo de los ciudadanos. El segundo grupo se encontró en la calle 10 Norte, específicamente en las oficinas de la empresa *DiDi* que ha sido la única con la cual el comité ha establecido negociaciones. Mientras un tercer grupo, se concentró frente al Centro Escolar Niños Héroes de Chapultepec en el boulevard 5 de Mayo, principal vía de la ciudad, y que fue punto de reunión para los primeros dos una vez terminadas las movilizaciones (Escobar Añoreve, 2020).

Al momento de presentar el grupo en la calle 10 norte, el Comité ató una lona en la puerta del edificio en donde se encuentran las oficinas de *DiDi*, la lona decía lo siguiente:

¡¡¡Ya basta de ganar 22 pesos por un viaje, ya basta de que las aplicaciones nos vean como números, ya basta de que las ganancias cada vez sean menores y los gastos todo lo contrario, ya basta de que nos humillen y esclavicen!!!! Amigo conductor de aplicaciones te invitamos a que juntos alcemos la voz ven con nosotros el jueves 10 de septiembre de 2020 y alza la voz el punto de reunión será a las 7:00 am en el estacionamiento del cenhch (sic).

En las oficinas de *DiDi* se presentó el vocero del Comité de Plataformas para dialogar con miembros de la empresa china, los demás participantes reprodujeron las mismas acciones que en las movilizaciones anteriores, utilizaron sus coches para escribir mensajes en sus parabrisas y ventanillas, aunque en esta ocasión se elevó el tono de reclamó dado que ya amenazaban a la empresa con ajustar sus tarifas o que se cesaran sus operaciones, se observó el siguiente lema “explotadores y abusivos o suben la tarifa o váyanse de Puebla”, todo lo anterior dando a conocer un cierto hartazgo entre los manifestantes por no obtener resultados; además taparon sus placas para evitar ser inidentificados y bloqueados en la aplicación.

De igual manera explicaron que solamente la empresa *DiDi* se ha presentado a un dialogo con este comité, pero no pasa lo mismo con las empresas *Uber* y *Cabify* alegando que por la situación de pandemia sus oficinas se estaban cerrados. Gracias a la presencia de la prensa, miembros del Comité alzaron la voz para exigir mejores tarifas, argumentando que existen muchas personas laborando en estas plataformas, desde personas de la tercera edad, personas con algún tipo de discapacidad, madres solteras y adultos que necesitan emplearse en esta actividad para obtener algún ingreso.

En cada manifestación el Comité buscaba sumar a más miembros a su causa mediante el uso de redes sociales, principalmente *Facebook* para promover el reclutamiento mediante invitaciones, además de recurrir a la red de comunicación *WhatsApp* (principalmente) para interactuar entre ellos. Estas vías de comunicación también son utilizadas como métodos de denuncia, avisos a otros *socios* de las novedades de las aplicaciones, apoyo a otros *socios* que han experimentado bloqueos de cuenta o son

víctimas de algún delito mientras prestaban servicios y, por último, ver las fechas y convocatorias de las siguientes movilizaciones y paros, observando una dinámica en donde el Comité de Plataformas busca seguir reclutando a *socios conductores* para su causa.

Una vez establecida ya la dinámica de este grupo, también podemos observar las dificultades que ha tenido la organización de los trabajadores de estas plataformas, en primer lugar, debido a las características del empleo de *socio conductor* en donde la cantidad de viajes determina la remuneración, se genera una constante presión hacia estos trabajadores por aceptar viajes a pesar de todas las problemáticas mencionadas anteriormente; esto trae como consecuencia que destinar tiempo para participar en alguna manifestación o actividad similar signifique perder ingresos.

También debemos recordar que no existe un perfil único entre los *socios conductores*, es decir, el reclutamiento vía convocatoria abierta atrae a una masa de trabajadores heterogénea en donde podemos observar a hombres y mujeres de entre 18 años hasta la tercera edad, unos realizan esta actividad de tiempo completo mientras otros lo combinan con diversas actividades, unos se visualizan en este empleo por años mientras para otros este empleo es una alternativa temporal mientras se insertan en el mercado laboral; esta diversidad en la masa de los trabajadores dificulta el establecimiento de relaciones.

Otro punto a considerar es la idea de autonomía y flexibilidad, al no existir un vínculo de exclusividad vía contrato laboral, un *socio* puede emplearse con distintas plataformas como *Uber*, *DiDi* y *Cabify* según su conveniencia, si en caso de existir alguna problemática entre el *socio* y la plataforma con la cual trabaja puede cambiarse a otra sin ningún problema o simplemente dejar esta actividad, esto da a entender que ante una problemática que experimenten estos *socios* encuentren otras alternativas para solventarlo que no pasen por la organización y exigencias de mejoras laborales; puede ser obteniendo otro empleo, laborando en otra plataforma, brindar el servicio de manera independiente o enfocarse en laborar en los momentos de mayor demanda en donde obtendrá mayores ingresos.

A pesar de que ya se tiene identificado los principales problemas que experimentan los *socios conductores* como la inseguridad laboral y menores ingresos por su labor, la forma en como lo pueden solucionar no pasa por una única vía, es decir, para unos *socios* el principal objetivo es ser reconocidos como empleados a partir de la existencia de una relación laboral y con ello obtener prestaciones (acceso a salud y salario por ejemplo); para otros el objetivo consiste simplemente en obtener mejores ingresos por cada viaje que realicen, no hay necesidad de ser reconocidos como empleados y quieren seguir conservando la etiqueta de *trabajadores independientes*; finalmente para otros el objetivo consiste en que las autoridades trabajen en conjunto con las empresas para establecer protocolos de seguridad para los *socios*.

Esta heterogeneidad provoca que las exigencias sean diversas e incluso contradictorias entre los mismos *socios conductores*, mientras unos abogan por la necesidad de prestaciones laborales y seguridad social, otros prefieren que la aplicación reduzca los porcentajes de las tasas de servicios e impuestos y con ello mejorar inmediatamente sus ingresos; algunos *socios* no están de acuerdo con obtener prestaciones laborales y seguridad social porque se traduciría en mayores obligaciones para ellos y cuotas a pagar de sus ingresos.

Estas problemáticas han tenido como resultado que el Comité de Plataformas de Puebla pierda fuerza en cuanto a su capacidad de movilización y organización, dado que ni entre los propios *socios* ni tampoco con la población en general hay un vínculo de solidaridad, pudo haber existido en un principio con la manifestación por los estudiantes asesinados en febrero de 2020 pero al momento de plantear una estrategia para frenar su situación de precariedad laboral los resultados han sido casi nulos, su mayor éxito fue generar un dialogo con las autoridades estatales pero hasta cierto punto.

En diciembre de 2021 se volvió a convocar a otra movilización por parte de los trabajadores de plataforma, el motivo fue la implementación de una ley que imponía una tarifa máxima a los viajes por plataforma que

fueran pagados en efectivo, el imponer un límite máximo perjudicaba a los *socios* dado que también limita los ingresos que puedan obtener; esta manifestación fue diferente a las demás porque esa vez se optó por cerrar una de las vías principales de la ciudad de Puebla, como Boulevard 5 de Mayo a la altura de la fuente de la China Poblana, con el objetivo de generar mayor presión; lamentablemente el gobierno estatal recurrió a los policías para desalojarlos y esto derivó en un enfrentamiento entre *socios conductores* y agentes de seguridad, teniendo como saldo un detenido y daños materiales.

A pesar de las empresas, principalmente *Uber*, logró la derogación de la ley anterior alegando que el servicio que proporcionan es diferente al servicio de transporte público en donde el gobierno estatal define las tarifas, para el caso de las plataformas las tarifas de viajes se definen por la ley de la oferta y la demanda, aunque debido a la competencia que tienen estas empresas se otorgan descuentos y se altera el mercado (Ensástigue, 2022).

Para los *socios* este enfrentamiento en la vía pública sepultó las posibilidades de generar diálogo con las autoridades estatales, se observó que si sus manifestaciones bloqueaban calles la respuesta del gobierno estatal podía recurrir a la violencia para terminarla. Esta represión dificultó aún más la organización de los trabajadores de plataformas de transporte, el simple hecho de poder ser arrestado y que el coche que utilizan como herramienta de trabajo fuera dañado sirvió como método para disuadir la organización en un corto plazo, hasta la mediados de 2022 se desconoce otra manifestación en la ciudad de Puebla.

CONCLUSIONES

Como hemos observado a lo largo del escrito, la irrupción de las plataformas ha transformado el mundo laboral, estos cambios se visualizan principalmente en el sector servicios, empleos como taxistas y repartidores se presentan ahora como alternativas ante la falta de oportunidades en el mercado laboral, pero también se volvieron en una opción muy redituable debido a las facilidades para ingresar a estos empleos.

Empresas como *Uber* y *DiDi Chuxing* han logrado consolidarse en pocos años, esto fue gracias al modelo de la plataforma que le permite, a partir de un software de análisis de datos, coordinar el trabajo de sus afiliados; pero no debemos olvidar que el éxito de estas plataformas también se debe al uso de la figura del trabajador independiente como método para evadir responsabilidades y costos con sus empleados.

Quien actualmente labora en plataformas de servicio de transporte se enfrenta a un panorama complejo, debe hacer largas jornadas de trabajo si desea obtener una remuneración que le permita cubrir sus necesidades, debe afrontar un clima de violencia e inseguridad; todo ello acompañado de la implementación de impuestos y comisiones que las aplicaciones realizan sobre los empleados, todo ello ha provocado una mayor precarización de estos empleos.

Los trabajadores de plataformas han buscado organizarse para resolver todas estas problemáticas apelando a dos frentes: el primero es ir directamente con las empresas, pero en muchos casos han sido ignorados; en el segundo frente es apelar a diferentes instancias del Estado mexicano para resolver este problema de precariedad laboral.

Para el caso del Estado mexicano, hasta el momento encontramos 6 iniciativas por parte de los diversos partidos políticos para regularizar el trabajo en plataformas, destacando la propuesta de la Senadora Xóchitl Gálvez Ruiz del Partido Acción Nacional, que en octubre de 2020 presentó un proyecto para garantizar los derechos laborales a partir del reconocimiento de una relación laboral entre empleado y empleador en plataformas, en 2021 el diputado del PRI Isaías González Cuevas (PRI), presentó su iniciativa en donde se propone adicionar un capítulo a la Ley Federal del Trabajo para abarcar el trabajo en plataformas, similar a la del Senador del PRD Juan Manuel Fócil Pérez de septiembre de 2020. Mientras que la diputada Abril Alcalá del Partido de la Revolución Democrática en marzo de 2021 presentó su iniciativa para que la Ley Federal del Trabajo amplíe la definición del trabajador y reconocer la relación laboral entre empleado y empresa (Gálvez Ruiz, 2021; Muñoz Castillo, 2019; Grupo parlamentario PT, 2019; Focil Perez, 2020).

Las iniciativas convergen en un objetivo claro, proteger al trabajador, aunque no existe una estrategia clara sobre cómo lograrlo; puede ser mediante un nuevo capítulo en la Ley Federal del Trabajo en donde se dedique exclusivamente al trabajo en plataformas, una nueva figura legal para los trabajadores de plataforma diferente a la del trabajador independiente, redefinir la figura del trabajador independiente o catalogar a estos trabajadores como asalariados dado que existe los indicios de una subordinación, remuneración y evaluación.

La regularización del trabajo en plataformas enfrenta todavía un largo camino para ser una realidad en el país, y debe tener el consenso de las empresas *Uber* y *DiDi* que ante cualquier intento de regularización que afecte a sus intereses, consiguen amparos que suspendan estas leyes y ejercen presión en la opinión pública para ganar su apoyo, incluso amenazando con cerrar sus operaciones y dejar sin empleo a sus *socios*.

El camino de la regularización que provea protección a los trabajadores es complejo pero no imposible, ejemplo es lo que ocurrió en Inglaterra en donde la empresa *Uber*, después de una larga batalla en los tribunales, otorgó beneficios como salario, vacaciones pagadas y jubilación a sus *socios*, sin embargo para el caso mexicano, todavía el camino es muy sinuoso debido a muchos factores como las propias contradicciones de los *socios* para resolver estos problemas y la falta de voluntad de muchos actores.

Como hemos visto en el caso de la ciudad de Puebla, los *socios conductores* pueden lograr organizarse en distintas agrupaciones para lograr establecer acciones y buscar exigir cambios en sus empleos, pero como pudimos observar afrontan muchas dificultades por las características del empleo de *socio conductor*, por las enormes ventajas que las autoridades estatales les proporcionaron a las empresas como *Uber* para operar en Puebla y por la capacidad de las empresas de trasladar costos y riesgos a sus *socios* que a pesar de una regularización fiscal, trasladaron el pago de impuestos a sus trabajadores. Tal vez en un futuro próximo hablemos de otras manifestaciones de estos trabajadores.

REFERENCIAS

- Alcalá Padilla, A. (2021). Iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de las leyes federales de protección al consumidor, y del trabajo, suscrita por la diputada Abril Alcalá Padilla, del PRD, e integrantes de diversos grupos parlamentarios. México. Cámara de Diputados LXIV Legislatura.
- Álvarez G., R. (2020). Uber confirma que no cobrará a los usuarios en México el impuesto digital del 16%, lo pagarán los conductores. *Xataka México*. <https://www.xataka.com.mx/empresas-y-economia/uber-confirma-que-no-cobrara-a-usuarios-impuesto-digital-16-pagan-conductores#comments>.
- Arce, E. (2021, diciembre 30). Bloqueo de conductores de Uber en Puebla termina en golpes; hay un detenido. *El Sol de México*. <https://www.elsoldemexico.com.mx/republica/sociedad/bloquean-la-caseta-a-atlixco-conductores-de-uber-didi-y-cabify-por-nuevas-tarifas-7669823.html>
- Berardi, F. (2018). *Fenomenología del fin. Sensibilidad y mutación conectiva*. Caja Negra.
- Carrera, J. (2021, diciembre 30). Tras manifestación de Uber y Didi, conductor queda detenido. *Telediario*. <https://www.telediario.mx/comunidad/puebla-detienen-conductor-manifestacion-uber-didi>
- Chávez Hernández, L. C. (2020). *¿A dónde vas? El trabajo del Socio conductor en México y Puebla*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* (24).
- Comisión Federal de Competencia Económica, (2015, junio 4). Opinión OPN-008-2015. <https://www.cofece.mx/cfresoluciones/docs/Mercados%20Regulados/V6/16/2042252.pdf>
- Díaz Olivares, A. (2017). Nuevas formas de trabajo: Reflexiones en torno a la aplicación de uber. Pontificia Universidad Católica De Valparaíso-Chile. http://opac.pucv.cl/pucv_txt/txt-9500/UCC9631_01.pdf
- Escobar Añorve, C. (2020). El negocio y la forma de vida que había ideado para un futuro ya se acabó... Uber ya no es redituable. *Labo B*. <https://www.ladobe.com.mx/2020/07/el-negocio-y-la-forma-de-vida-que-habia-ideado-para-un-futuro-ya-se-acabo-uber-ya-no-es-redituable/>.
- Ensástigue, M. Á. (2022). Es ilegal regular tarifas, responde Uber al Gobierno de Puebla. *El Sol de México*. <https://www.elsoldemexico.com.mx/finanzas/es-ilegal-regular-tarifas-responde-uber-al-gobierno-de-puebla-7668064.html>.
- Focil Perez, J. M. (2020). *Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona el 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 Focil Pérez del grupo parlamentario del Partido De La Revolución Democrática*. México. Cámara de Diputados LXIV Legislatura.
- Gálvez Ruiz, X. (2020). *Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un Capítulo XI Bis "Trabajo*

- a través de las Plataformas Digitales”, al Título Sexto, conformado por los artículos 310-A, 310-B, 310-C, 310-D, 310-E, 310-F, 310-G, 310-H, 310-I, 310-J, 310-K, 310-L, 310-M y 310-N; una fracción XI, al artículo 391 y una fracción XII, al artículo 423, de la Ley Federal del Trabajo. México. Cámara de Diputados LXIV Legislatura.*
- García Arvizu, B. y González Vázquez, E. (2017). El papel de Semovi en la regulación del transporte individualizado o de baja capacidad en la ciudad de México: el caso de Uber. *Tiempo Económico*. Universidad Autónoma Metropolitana, 12(37), p. 65-77.
- Garzón Salden, Á. E. y Mora Martínez, K. M. (2018). Análisis de la Relación Sustancial existente entre los conductores y la Plataforma Virtual Uber. *Revista Cultural UNILIBRE*, 1, 13-22.
- Ginès i Fabrellas, A. y Gálvez, S. (2016). Sharing Economy vs. Uber Economy y Las Fronteras Del Derecho Del Trabajo: La (Des)Protección De Los Trabajadores En El Nuevo Entorno Digital. *InDret* 1, 1-44.
- Gobierno Constitucional del Estado de Puebla, (22 de noviembre de 2021). ACUERDO de la Secretaría de Movilidad y Transporte del Gobierno del Estado, por el que determina las tarifas máximas para el Servicio de Transporte en su modalidad de Servicio Ejecutivo en el Estado de Puebla. *Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Puebla*. http://periodicooficial.puebla.gob.mx/media/k2/attachments/T_41_28122021_C.pdf
- Gobierno Constitucional del Estado de Puebla, (28 de agosto de 2015). DECRETO del Honorable Congreso del Estado, por el que reforma, adiciona y deroga disposiciones de la Ley del Transporte para el Estado de Puebla y de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla. *Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Puebla*.
- Gobierno del Estado de Puebla, (6 de noviembre de 2017). DECRETO del Honorable Congreso del Estado, por el que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley del Transporte para el Estado de Puebla. *Periódico Oficial del Estado de Puebla*. http://periodicooficial.puebla.gob.mx/media/k2/attachments/T_3_06112017_C.pdf
- Hernández Alcántara, Martín (2020). Marcharon más de 6 mil estudiantes de Medicina de la UAP y UPAEP por homicidios. *La Jornada de Oriente*. <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/puebla/estudiantes-uap-upaep-homicidios/>.
- IC (2020). Repartidores realizarán paro nacional para exigir prestaciones. *AM de Querétaro*. <https://amqueretaro.com/queretaro/2020/05/29/repartidores-realizaran-paro-nacional-para-exigir-prestaciones/>.
- Jabbour, G. (2022). ¿Conviene trabajar en Uber o Didi? Este es el balance de ganancias *Expansión*. <https://expansion.mx/tecnologia/2022/06/06/cuanto-se-gana-uber-didi>.
- Ley Federal del Trabajo* 2020, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. Gallardo Ediciones. Sexta edición.
- Lucas, N. (2016, marzo 9). Uber, ¿a quién conviene una regulación? *El economista*. <https://www.economista.com.mx/empresas/Uber-a-quien-conviene-una-regulacion-20160309-0022.html>
- Martínez-Licerio, K.A.; Marroquín-Arreola, J., y Ríos-Bolívar, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis económico*, 34(86), 113-131.

- Méndez, P. (2021, diciembre 30). Conductores de Didi y Uber provocan bloqueos por las nuevas tarifas; ya hay algunos detenidos. *La Jornada de Oriente*. <https://www.lajornadadeorientemx/puebla/conductores-didi-uber-provocan-bloqueos-por-nuevas-tarifas-detenidos/>
- Mera, I. (2020). Uber no trasladará a usuarios el IVA a servicios digitales... lo pagarán los conductores. *El financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/tech/uber-no-trasladara-a-usuarios-el-iva-a-servicios-digitales-lo-pagaran-los-conductores/>.
- Meza, K. (2020). Se van a paro operadores de Uber, Cabify y DiDi en Puebla. *El Sol de Puebla*. <https://www.elsoldepuebla.com.mx/local/video-se-van-a-paro-operadores-de-uber-cabify-y-didi-en-puebla-5395850.html>.
- Morillón, M. (2020). Conductores de Uber también piden justicia en Casa Aguayo. *E-consulta.com*. <https://www.e-consulta.com/nota/2020-02-25/sociedad/conductores-de-uber-apoyan-planton-ante-casa-aguayo>.
- Muñoz Castillo, M. A. (2019). *Iniciativa que reforma diversas disposiciones de la constitución política de los estados unidos mexicanos; y de las leyes del impuesto sobre la renta, y federal del trabajo, a cargo de la diputada María Alemán Muñoz Castillo, del grupo parlamentario del PRI*. México. Cámara de Diputados LXIV Legislatura.
- Muñoz García, B. (2018). Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*. 9(17), 13-40.
- Navarro, A. (2020). Se van a paro operadores de Uber, Cabify y DiDi en Puebla. *El Sol de Puebla*. <https://www.elsoldepuebla.com.mx/local/video-se-van-a-paro-operadores-de-uber-cabify-y-didi-en-puebla-5395850.html>.
- Pulido Tzompa, M. (2020). Conductores de Uber, Didi y Cabify convocan a paro el 22 de junio por alza de impuestos. *Periódico Central*. <https://www.periodicocentral.mx/2020/municipio/item/12819-conductores-de-uber-didi-y-cabify-convocan-a-paro-el-22-de-junio-por-alza-de-impuestos>.
- Rivera González, B. (2020). Choferes de Uber en Puebla convocan a paro por cobro de impuestos Ángulo 7. <https://www.angulo7.com.mx/2020/06/21/choferes-uber-puebla-convocan-paro-cobro-impuesto/>.
- Rodríguez, A. (2021, octubre 22). Reparten más, ganan menos: COVID precariza empleo en apps de delivery. *El Financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/empresas/2021/07/13/covid-19-precara-empleo-en-apps-de-delivery-cepal/>.
- Saldaña, Steve (2020). Hoy hay paro de repartidores de Uber eats, DiDi Food, Rappi y similares en México: piden prestaciones, vacaciones y seguro social. *Xataka México*. <https://www.xataka.com.mx/aplicaciones/hoy-hay-paro-repartidores-uber-eats-didi-food-rappi-similares-mexico-piden-prestaciones-vacaciones-seguro-social>.
- Sánchez Pasten, A. (2021, diciembre 21). Polis vs Uber. Asegurados, lesionados y vehículos dañados por protesta en Puebla. *El Universal Puebla*. <https://www.eluniversalpuebla.com.mx/ciudad/polis-vs-uber-asegurados-lesionados-y-vehiculos-danados-por-proteta-en-puebla>

- Sánchez, S. y Ilhuicatzí, F. E. (2020). *Regulación fiscal en la era digital, plataformas tecnológicas*. Natera Consultores https://www.natera.com.mx/puntos_finos/Puntos%20Finos%20289.pdf.
- Santiago Páramo, A. (2019). En tu pedido, va mi vida. *Animal político*. <https://www.animalpolitico.com/nuestras-voces/en-tu-pedido-va-mi-vida/>.
- Schmidt, Florian A. (2017). Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. *Friedrich-Ebert-Stiftung*. <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>
- Todolí Signes, A. (2015). El impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: Los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *ISULabor, Revista d’anàlisi De Dret Del Treball*. 3(1). 1-25.
- Torres, E. (2020). Choferes de Uber y DiDi para por Covid-19 y protestan ante crisis económica. *El Sol de México*. <https://www.elsoldemexico.com.mx/metropoli/cdmx/choferes-de-uber-y-didi-paran-por-covid-19-y-protestan-ante-tesis-economica-5109940.html>.
- Torres, I. (2020). Conductores de Uber y DiDi piden justicia y garantías de seguridad. *Contrastes de Puebla*. <https://contrastesdepuebla.mx/conductores-de-uber-y-didi-piden-justicia-y-garantias-de-seguridad-video>.
- UBER B.V. (2021). *Términos y Condiciones*. <https://www.uber.com/legal/es/document/?country=mexico&lang=es&name=general-terms-of-use>
- Uber Blog (2021). *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=Este%20tendr%C3%A1%20un%20valor%20variable,%E2%80%9CImpuesto%20sobre%20la%20tasa-%E2%80%9D>.
- Vejar, D. J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*, (23), 147-168.