

Entre el rechazo y la aceptación: voces de repartidores frente a la ley de plataformas digitales en México

Between rejection and acceptance: voices of delivery drivers regarding the digital platform law in Mexico

Josué Ernesto Rosendo Rentería¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7330-0739>

¹Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad de Guadalajara

Resumen

Esta investigación analiza las perspectivas de repartidores de Uber Eats y Rappi alrededor de la discusión y aprobación de la nueva ley en materia de plataformas digitales en México, que por primera vez proporciona un conjunto de derechos laborales y formaliza las obligaciones patronales de las empresas de plataforma en el año 2025. En este contexto, se reflexiona sobre las discrepancias, coincidencias y tensiones entre las y los trabajadores sobre las posibles consecuencias de este marco regulatorio en los ingresos salariales, nuevas obligaciones y una supuesta pérdida de "libertad" respecto a la elección de las horas de trabajo. La investigación se desarrolló bajo el enfoque de la sociología de la experiencia cuyos ejes analíticos contemplan la experiencia laboral, la subjetividad y su relación material con el trabajo. Se realizaron 13 entrevistas cualitativas basadas en una guía de preguntas semiestructuradas a repartidores de empresas como Uber Eats y Rappi que laboran en el Área Metropolitana de Guadalajara (AMG) y se desarrolló una etnografía digital en grupos de WhatsApp, Facebook y YouTube. Los resultados manifiestan que las voces divergentes alrededor de la nueva ley no sólo se remiten a aspectos ideológicos, sino también a factores de carácter económico asociado a los ingresos y la permanencia en el trabajo. Las conclusiones exponen la necesidad de problematizar sobre los alcances, limitaciones y contradicciones que conlleva la implementación de un modelo flexible de seguridad social que se encuentra en periodo de prueba y que permite abrir vetas de análisis sobre los mitos y realidades alrededor de las voces de aceptación y rechazo a la nueva ley.

Palabras clave: Repartidores, Derechos laborales, Seguridad social, Autonomía.

Abstract

This research analyzes the perspectives of Uber Eats and Rappi delivery workers regarding the discussion and approval of the new law on digital platforms in Mexico, which for the first time establishes a set of labor rights and formalizes the employer obligations of platform companies in 2025. In this context, the study reflects on the discrepancies, convergences, and tensions among workers concerning the potential consequences of this regulatory framework for wage income, new obligations, and an alleged loss of "freedom" with respect to the choice of working hours. The research was conducted under the framework of the sociology of experience, whose analytical axes include work experience, subjectivity, and its material relationship with labor. Thirteen qualitative interviews were conducted based on a semi-structured interview guide was conducted with delivery workers from companies such as Uber Eats and Rappi operating in the Guadalajara Metropolitan Area, and digital ethnography was carried out in WhatsApp, Facebook, and YouTube groups. The results show that the divergent voices surrounding the new law are not limited solely to ideological aspects, but also involve economic factors related to income and job continuity. The conclusions highlight the need to critically examine the scope, limitations, and contradictions involved in the implementation of a flexible social security model that is currently in a trial period, and which opens new avenues of analysis regarding the myths and realities surrounding voices of acceptance and rejection of the new law.

Keywords: Delivery Workers, Labor Rights, Social Security, Autonomy.

Recibido: 27 de junio de 2025. Aceptado: 18 de marzo de 2026.

Correspondencia: Josué Ernesto Rosendo Rentería. Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad de Guadalajara. Av. Parres Arias #150, C.P. 45100, Zapopan, Jalisco, México. josue.rosendo@academicos.udg.mx

Introducción

El 12 de diciembre del 2024, se decretó en la Ley Federal del Trabajo (LFT) un nuevo marco regulatorio (Capítulo IX BIS) en materia de derechos laborales en plataformas digitales en México. Entre las principales características de esta nueva ley se propone poner fin a un esquema de simulación laboral entre empresa y trabajador basado en el eufemismo de “socios conductores/repartidores” para establecer el reconocimiento de la relación laboral subordinada, entre empleador y trabajador. Asimismo, se busca garantizar el acceso a la seguridad social como servicios de salud a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el otorgamiento de créditos de vivienda por medio del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). Además de proporcionar sistemas de pensiones y jubilaciones individualizadas, el acceso a utilidades, vacaciones y la posibilidad de mantener la flexibilidad laboral basada en permitir al trabajador elegir libremente las horas y horarios de trabajo (Documento Oficial de la Federación [DOF], 2024).

La aprobación de esta nueva ley se origina de un conjunto de problemáticas como: 1) alta vulnerabilidad ante la falta de protección médica y crecimiento del número de accidentes (Instituto de Información Estadística y Geográfica [IIEG], 2021), 2) ausencia de derechos laborales, 3) reducción en los ingresos económicos y 4) sanciones algorítmicas discrecionales como la desactivación del trabajador de la aplicación bajo criterios que no son transparentes para los repartidores (Morales, 2025). A estas condiciones se suman diversos aspectos como el crecimiento del número de trabajadores durante y después la pandemia que oscila alrededor de 658,000 repartidores a nivel nacional (Hernández, 2024). Otro punto que contribuyó de manera significativa para la aprobación de esta nueva ley se asocia al compromiso de campaña de la actual presidenta de México, Claudia Sheinbaum Pardo (2024-2030) basado en proporcionar derechos laborales a trabajadores de plataformas digitales como repartidores, conductores y mensajería.

A pesar de los avances en materia de derechos laborales que supone esta ley se generaron diversos debates tanto en redes sociales, programas de radio, televisión y foros legislativos. Entre los principales sujetos sociales que resaltan en las distintas discusiones resaltó la participación de la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA), como organización sindical a favor de la nueva iniciativa de ley mientras que la organización Ni un Repartidor Menos (NRM) asumió una postura contraria y alineada a las inconformidades de las empresas de plataforma y las cámaras empresariales. Aunque NRM después asumiría un posicionamiento a favor de la aprobación de la nueva ley. Los principales argumentos en contra se basaron en señalar los riesgos que supone la formalización del trabajo en torno a la pérdida de flexibilidad laboral, reducción de ingresos, mayores impuestos y retenciones fiscales, al igual de la preocupación de que estas empresas decidan salir del país, debido a los costos que implicaría la carga económica de la seguridad social. Otro aspecto que resaltó es la desconfianza de perder el estatus de trabajador “autónomo o independiente”. Otro argumento en contra fue la desconfianza y limitada valoración y utilidad que los repartidores otorgan a las instituciones de seguridad del Estado mexicano en materia de salud, vivienda y jubilaciones-pensiones.

Este escenario se desarrolla en un contexto de auge del capitalismo digital, en el cual diversos autores han resaltado las nuevas formas de precarización y producción de subjetividades que legitiman las relaciones de dominación del capital sobre el trabajo (Boltanski y Chiapello, 2002). En esta lógica, Nick Srnicek (2018) apunta que parte esencial del capitalismo de plataformas se sustenta en un modelo de negocio que externaliza los riesgos asociados a la seguridad social, expresa nuevas formas de dependencia algorítmica y fragmenta a los colectivos de trabajo para individualizarlos y responsabilizarlos de sus éxitos y fracasos.

La individualización de las relaciones laborales y la profundización de las economías digitales ha implicado para autores como Guy Standing (2011), el surgimiento de una nueva clase social denominada como “el precariado”, cuya principal característica se expresa en un mayor número de trabajadores que experimentan inestabilidad laboral y económica. Esta precarización del trabajo incide en la precarización de la vida que en el corto plazo somete a las y los trabajadores a una lógica de subsistencia económica mientras que al largo plazo dificulta la construcción de proyectos de vida personal o familiar.

Por su parte, Sotelo Valencia (2018) plantea que la precariedad no es exclusiva de un grupo en específico, sino que es parte de proceso estructural que atraviesa al conjunto de las y los trabajadores, generando transformaciones profundas en los derechos sociales y de las relaciones de clase en las últimas décadas. En tanto, Yanis Varoufakis (2024) desde el concepto de “tecnofeudalismo”, sostiene que el capitalismo postindustrial está siendo reemplazado por una nueva forma de organización económica en la que las grandes plataformas digitales actúan como “señores feudales”. Estas corporaciones ya no obtienen sus ingresos principalmente del control de los medios de producción, sino de la extracción de rentas a través del control de infraestructuras digitales de las que dependen consumidores, empresas y trabajadores. En este sistema, los distintos sectores sociales quedan subordinados a reglas unilaterales de las empresas tecnológicas, en el que se profundizan relaciones de dependencia que transforman el trabajo y el consumo.

Considerando la coyuntura enmarcada en un nuevo marco regulatorio laboral y las perspectivas conceptuales mencionadas, esta investigación se centra en problematizar las coincidencias y divergencias en la narrativa de las y los trabajadores alrededor de la nueva ley en materia de plataformas digitales. Esto con el propósito de analizar los aspectos objetivos y subjetivos relacionados al trabajo, las perspectivas ideológicas y los horizontes de vida de los repartidores. En este sentido, los aspectos objetivos remiten a reflexionar sobre temas como los ingresos, prestaciones, impuestos, jornadas de trabajo y control algorítmico, etcétera. Por su parte, los elementos subjetivos se enmarcan en analizar los discursos apoyados en la idea de emprendimiento, la meritocracia, el trabajo por cuenta propia y la desvalorización al acceso a la seguridad social.

Estos ejes de análisis no sólo permiten comprender la dimensión material como subjetiva del trabajo, sino paralelamente constituyen una reflexión en un contexto transicional de un esquema de simulación laboral basado en la figura de los “socios repartidores” al

reconocimiento del trabajo subordinado. Asimismo, se problematizan las expectativas y los riesgos que implica la implementación de la nueva ley en la que converge un modelo de flexibilidad laboral que incorpora derechos laborales y acceso a la seguridad social. A esto se suma la pertinencia de analizar un contexto de transformación del trabajo y crecimiento de la economía digital que ha contribuido a una mayor fragmentación de la clase trabajadora estableciendo nuevas subjetividades, identidades y mayor individualización en las relaciones laborales que contrastan con los procesos más homogéneos y estructurantes del trabajo durante el modelo fordista (Durand, 2021).

Esta investigación se desarrolló desde una perspectiva que parte de la premisa de que los trabajadores de plataformas digitales por razones políticas y económicas han interiorizado la normalización del trabajo precario y fragmentado, lo que ha inhabilitado la posibilidad de construir referentes colectivos constituyendo sujetos sociales individualizados, con una visión a corto plazo que dificulta la edificación de proyectos de vida en términos patrimoniales como sociales.

Método

Diseño de la investigación

Esta investigación cualitativa tiene como base la perspectiva teórica y metodológica de la sociología de la experiencia (Dubet, 2010). Este enfoque pone en relieve a los sujetos sociales (trabajadores de plataformas digitales) que a través de su experiencia en el espacio de trabajo establecen un conjunto de reflexiones que permiten analizar diversos aspectos materiales y subjetivos que se gestan en la cotidianidad laboral. En esta lógica, el diseño de la investigación se estructura desde una mirada en la que el sujeto asume centralidad y su experiencia es parte fundamental en el proceso de construcción del conocimiento. Por lo que, los testimonios y reflexiones de los trabajadores se apoyan en su vivencia laboral y el diálogo con el entrevistador.

El análisis derivado de las vivencias laborales no se disocia de los contextos locales (AMG) y los factores estructurales, como lo son la existencia de los marcos jurídicos en materia de trabajo, flexibilización laboral, crecimiento de la economía digital y la disputa entre capital y trabajo por el reconocimiento de derechos (Ross, 2015). Esta perspectiva permite reflexionar sobre los argumentos que externaron los repartidores del AMG en relación con su rechazo o simpatía a la nueva ley de plataformas digitales, los cuales fueron registrados en entrevistas cualitativas basadas en preguntas semiestructuradas con un criterio de muestra aleatoria no probabilística y un registro etnográfico digital como una estrategia adicional para la recolección de testimonios.

Participantes

Los participantes para el desarrollo de esta investigación fueron repartidores de empresas de plataformas digitales, Uber Eats y Rappi que laboran en el Área Metropolitana de Guadalajara (AMG). Uno de los criterios de selección de los trabajadores fue que tuvieran una trayectoria laboral mínima de 24 meses como repartidor. Esto con el objetivo de contar con trabajadores

con cierta experiencia que facilitará el discernimiento sobre los cambios en materia laboral e ingresos. Otro criterio de selección fue que los trabajadores estuvieran laborando durante el proceso de discusión y aprobación de la ley de trabajo en plataformas digitales o tener conocimiento de este nuevo marco regulatorio, dado que la centralidad de esta investigación se basa en identificar y reflexionar en torno a la aceptación o rechazo de los repartidores respecto a la nueva ley.

Se realizaron 13 entrevistas semiestructuradas a repartidores varones que oscilan entre los 24 y 50 años, pero por razones de extensión del texto sólo se presentan algunos de los testimonios considerados más representativos asociados a los objetivos de la investigación. Las entrevistas se realizaron entre diciembre de 2024 y marzo de 2025, antes de la entrada en vigor de la prueba piloto de la nueva ley de plataformas, prevista para el 1 de julio de 2025. Asimismo, con el fin de complementar la información de las entrevistas realizadas en el AMG se desarrolló un trabajo etnográfico digital con grupos de WhatsApp, Facebook y YouTube de repartidores Uber Eats y Rappi del AMG, con el objetivo de tener un panorama más amplio sobre las posturas y argumentos a favor o en contra de la nueva ley laboral.

Instrumentos

El instrumento utilizado en la investigación fueron entrevistas cualitativas basada en una guía de preguntas semiestructuradas cuyas categorías analíticas se centraron en identificar las características de las condiciones de trabajo, seguridad social, satisfacción en el trabajo y fundamentalmente sobre las reflexiones, posturas y perspectivas sobre el proceso de discusión y aprobación de la ley laboral de plataformas digitales. Además de la aplicación de la guía de preguntas se utilizó un diario de trabajo de campo con el objetivo de registrar las características del equipo de trabajo (motocicleta y equipo de seguridad), expresiones corporales (no verbales), situaciones o momentos particulares de la entrevista, etcétera. En tanto, los instrumentos aplicados en la etnografía digital se basaron en hacer una revisión en medios digitales en las redes sociales, entre diciembre de 2024 y marzo de 2025. Este instrumento se implementó con el fin de identificar las opiniones, convergencias, divergencias e interacciones alrededor de la ley laboral de plataformas digitales en espacios virtuales.

Procedimiento

La aplicación de los instrumentos del trabajo de campo en el AMG se desarrolló bajo el método de la “bola de nieve”. Esta técnica de muestreo no probabilístico permitió la vinculación de un trabajador a otro; siempre y cuando cumplieran con las características definidas en el diseño de la investigación. De igual modo, esta técnica facilitó el acceso a una población laboral dispersa a lo largo del AMG. La aplicación de las preguntas semiestructuradas permitió una dinámica dialógica entre informantes e investigador, en el que más allá de que los repartidores compartan contextos sociales y estructurales exponen experiencias no homogéneas, sino perspectivas y experiencias diferentes (Michl, 2025). La mayoría de las entrevistas se realizaron fuera de sus horarios de trabajo con el fin de tener un mayor margen de tiempo en su aplicación. No obstante, algunas entrevistas se desarrollaron en períodos más breves, fuera de los establecimientos de comida.

Este proceso de interacción fenomenológico implicó comprender los aspectos subjetivos en torno al trabajo y fundamentalmente reflexionar sobre la concepción sobre los derechos laborales y los horizontes de vida de los trabajadores. Por su parte, durante el desarrollo de la etnografía digital se creó un registro digital con comentarios, imágenes y videos alrededor de las posturas y argumentos a favor o en contra de la nueva ley. Dicho registro fue sistematizado bajo la perspectiva que contempla que el “mundo digital no está disociado del mundo real” (Pink et al., 2016).

Hallazgos y Discusión

Como parte de los resultados de esta investigación, se identificaron principalmente dos tipos de perfiles de informantes, caracterizados como: 1) trabajadores que expresan estar a favor de la ley de plataformas y 2) trabajadores que manifiestan una postura en contra. El análisis de estos perfiles permitió comprender la heterogeneidad de narrativas que se construyen a partir de una serie de aspectos objetivos y subjetivos asociados al trabajo y al nuevo marco regulatorio. Los testimonios de los trabajadores se desarrollaron en un contexto de incremento en el número de accidentes fatales (86 casos en 2024) de motociclistas que transitaban en el AMG (Consejo Estatal para la Prevención de Accidentes del Estado de Jalisco [CEPAJ], 2025). Esta situación plantea, para algunos entrevistados, la necesidad de contar con servicios de salud ante los riesgos inherentes al trabajo, lo que los ubica como el sector más orientado a manifestar su acuerdo con la reforma.

Otro aspecto relevante es el malestar expresado por un sector de repartidores que considera que la nueva ley se ha debatido principalmente en la Ciudad de México, relegando a las demás entidades del país. No obstante, el principal motivo de oposición se refiere a los posibles riesgos de perder o ver reducidas sus fuentes de ingresos. La mayoría de los entrevistados manifiestan no pertenecer a ninguna organización sindical ni grupo político y sólo un trabajador pertenece a la organización Ni un Repartidor Menos. Asimismo, como ya se mencionó solo se toman los fragmentos más representativos de las 13 entrevistas realizadas debido a razones de espacio, las cuales se describen a continuación y que ponen principal a categorías de análisis como la autonomía, la seguridad social, los horizontes de vida, los criterios algorítmicos y la meritocracia.

Voces a favor

A pesar de que, a finales de 2024, la iniciativa de ley evidenció por parte de los trabajadores en redes sociales y en el Área Metropolitana de Guadalajara (AMG) una postura mayoritariamente contraria a la iniciativa de Ley. Fue durante la aplicación de las entrevistas que un conjunto de repartidores externó su simpatía a la propuesta de ley, al igual que un sector en redes sociales. Algunos entrevistados señalaron que, en un primer momento, estuvieron en contra de la propuesta de ley; sin embargo, esto respondió a lo que consideran fue información sesgada difundida en redes sociales y medios de comunicación. Esto asociado a la supuesta afirmación de que la nueva ley implicaría la pérdida de autonomía en la selección de horas de trabajo, la implementación de una jornada laboral obligatoria y la reducción de los ingresos económicos.

Entre los principales fundamentos planteados por los trabajadores a favor del nuevo marco legal se destaca la necesidad de ejercer un “autorreconocimiento” sobre la existencia de una relación laboral entre empleador y repartidor, dado que, si bien se señala que existe cierto margen de libertad para decidir sobre las horas de trabajo, en términos prácticos las empresas mantienen el control al poder desactivar al trabajador de la aplicación, establecer tarifas sin consulta previa, así como definir los modos de cobranza y las penalizaciones. Esta situación, vista desde la perspectiva de los trabajadores, implica un contrapeso a favor de las empresas, por lo que se argumenta que prevalece una relación subordinada, en la cual el trabajador queda a expensas de las decisiones que adopte la empresa.

En este sentido, Roberto, un repartidor que suele utilizar mayoritariamente la plataforma de Uber y que tiene 28 años puntualiza sobre la “urgencia de salir” de la falsa idea del “emprendimiento y la autonomía”, debido a que afirma que más allá de tener las opciones de conectarse a cualquier hora de la semana no se puede concebir el trabajo desde esta lógica. Por lo que plantea que la idea de “emprendimiento” que permea en un “alto porcentaje de sus compañeros de trabajo” es errónea:

Considero que realmente el emprendimiento es cuando compras mercancía para comercializar, rentas un local y fijas los precios. Hay compañeros que dicen que por haber comprado una moto ya son emprendedores, pero lo que no se ponen a pensar es que a diferencia de los locatarios (comerciantes independientes), es que ellos no están subordinados a que alguien más les tenga que decir. En nuestro caso estamos en riesgo constante de que nos despertemos por la mañana y la empresa sin decirnos nada ya nos desconectó de la plataforma por siete días. ¿Por qué? No sé. Entonces para mí, esto no es emprendimiento ni es autonomía (Roberto, Repartidor de Uber, Zapopan, Jalisco, 13 abril 2025).

A diferencia de otros repartidores más jóvenes, otro entrevistado, Cristian de 34 años, resalta una concepción más sólida sobre la importancia de los derechos laborales y la seguridad social en relación con la etapa de la vejez. En este sentido, señala que hace seis años abandonó un empleo con prestaciones para incorporarse al trabajo en plataformas, con el objetivo de obtener mayores ingresos económicos y contar con un horario más flexible que le permitiera realizar otras actividades. Sin embargo, afirma que ello no implica renunciar al deseo de volver a tener derechos y prestaciones que le permitan continuar con su cotización, a fin de acceder a una jubilación, servicios médicos y un crédito de vivienda.

Y aunque Cristian es consciente que resulta contradictorio externar el deseo de acceder a derechos laborales y mantenerse por ya casi siete años en un trabajo sin derechos; considera que es momento oportuno para que empresas transnacionales asuman su responsabilidad como empleadores a los países que llegan. Dicha afirmación se apoya en la idea de que las empresas obtienen ganancias suficientes para asumir los costos de la seguridad social. Al indagar sobre su permanencia en el mediano y largo plazo en el trabajo de plataformas digitales, así como la construcción de sus horizontes de vida. Cristian apunta que no tiene claridad si con el paso de los años seguirá en este modelo de trabajo, pero lo que resalta es que si la propuesta de ley se implementa adecuadamente podría mantenerse varios años más en este esquema

laboral. Esta postura resalta la importancia que el trabajador le asigna a los derechos sociales para la construcción de planes a futuro.

Otra narrativa a favor de la ley remite a Noé, repartidor de Uber con 33 años y ocho años casi ininterrumpidos laborando como repartidor. Entre uno de los aspectos que destaca a favor de ley es el tema de transparentar los criterios algorítmicos, dado que esta problemática no sólo tiene implicaciones en los ingresos y el reconocimiento en el trabajo, sino también en la carga horaria que se destina a laborar en la aplicación. Desde esta lógica, Noe manifiesta que las tarifas por servicio (reparto) suelen tener cambios constantes sin previo aviso. Además de que las promociones o estímulos que son otorgados no siempre son pagados según los cálculos estimados. Otro aspecto que se refiere es la suspensión de cobros en efectivo o tarjeta de crédito/débito, que viven los trabajadores y que limita las opciones de cobro e ingresos económicos.

Un elemento algorítmico que se refiere es que incluso sin tener una evaluación negativa (puntuación), “inexplicablemente” la plataforma suele desactivar a repartidores durante días o semanas sin ser notificados o explicar las razones de la desactivación. A esto se suma la falta de canales de comunicación o apelación de las plataformas en general. La poca transparencia de la plataforma para otorgar servicios (envíos) mejor remunerados es otro aspecto que Noe tiene esperanza que sea regulado con la nueva ley. Por lo que se plantea que la regulación e implementación de reglas claras en los criterios algorítmicos no sólo se traduciría en la mejora de los ingresos, sino en el tiempo y carga de trabajo:

Algo que ya hemos discutido entre mis compañeros repartidores es que, aunque tengamos la libertad de elegir las horas de trabajo, la plataforma te “castiga” de manera indirecta si no trabajas lo suficiente. Lo digo porque los bonos más altos se los dan a las personas que acumulan más horas de trabajo. ¿Qué te están diciendo? Pues que si no trabajas lo suficiente no habrá premios o bonificaciones para ti. Entonces se vuelve relativo eso de la libertad de trabajar lo que tú quieras, ¿no? Ya sea a “la buena o a la mala” te quieren mantener activo en la aplicación. Esto provoca una presión física y psicológica que limita tu descanso o te lleva a una competencia con tus compañeros de trabajo (Noé, Repartidor de Uber, Zapopan, Jalisco, 27 de marzo 2025).

Entre las opiniones favorables en redes como Facebook y grupos de WhatsApp resaltan dos aspectos. Uno refiere a un sentido más político que manifiesta la exigencia de conductores y repartidores para que las empresas de plataforma “cedan” parte de sus ganancias a la seguridad social (UNTA, 2025). El otro aspecto remite a considerar que las propuestas de ley no modifican la flexibilidad horaria ni grava más impuestos hacia los trabajadores. En este sentido, se ha puesto énfasis sobre la existencia de un régimen híbrido en el que los trabajadores que alcancen un salario mínimo mensual (\$8,364 MXN zona general y 12,596 MXN zona libre de la frontera norte) pagarán 2.5% del salario base destinado para la seguridad social y mantendrán el régimen de impuestos basados en el 2.1 % ISR más el 8 % IVA (DOF, 2025).

El esfuerzo de trabajadores a título individual y de organizaciones como la UNTA por difundir esta información ha sido opacada por los opositores a la ley, o bien por la propia UARICHA, 2026, Vol. 24, pp. 1-14

discrecionalidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que hasta el 24 de junio de 2025 anunció una serie de reglas generales para la prueba piloto de incorporación de trabajadores de plataformas digitales al régimen del IMSS (Tabla 1), la cual arrancará el 1 de julio de 2025 (DOF, 2025).

Tabla 1

Reglas generales de trabajadores de plataformas para afiliación al IMSS (180 días de prueba)

-
- Desde el primer mes todas las personas trabajadoras tendrán derecho a ser inscritas al IMSS.
 - Quienes generen un mes de salario mínimo (menos impuestos) tendrán el derecho de acceder a la seguridad social de julio a septiembre 2025:
 - Auto: 20,910 mensuales.
 - Motocicleta: 16,728 mensuales.
 - No motorizado: 9,840 mensuales
 - Se cubrirá los accidentes de trabajo independientemente si no se cubre el salario mínimo mensual.
 - Las personas pensionadas y modalidad 40 seguirán cotizando bajo este mismo esquema.
 - Se mantendrán vigentes las actuales reglas fiscales de ISR e IVA.
-

Fuente: elaboración propia con datos del Documento Oficial de la Federación (24 junio 2025).

Voces del rechazo

Sobre el rechazo, los resultados encontrados en las entrevistas y la revisión etnográfica en redes sociales exponen dos lógicas que, aunque no son excluyentes si manifiestan sus particularidades. La primera se refiere a posiciones en contra de la propuesta de ley, en el que los principales argumentos se apoyan en una dimensión económica o instrumental del trabajo. La segunda se centra en una narrativa política e ideológica basada en la cultura del mérito y el emprendimiento.

En el primer caso un conjunto de representantes de colectivos de conductores, repartidores y mensajeros del AMG han apuntado la inviabilidad de la ley, dado que suponen que la implementación de un régimen fiscal para las empresas constituirá el punto de partida para que “abandonen el país”. Dicha aseveración se sustenta en la idea de que las empresas podrán soportar durante un tiempo los costos de la seguridad social, pero señalan que realmente los que asumirán los pagos serán los clientes a través de precios más altos y en el caso de los “socios” conductores y repartidores recibirán remuneraciones más bajas que debilitará este mercado de “economía que consideran colaborativa” (Ruta 44, 2025). Esta narrativa se ha profundizado en los últimos meses desde las empresas de plataforma como Uber (Gutiérrez y González, 2025).

Por su parte, Erick, un entrevistado de 24 años y con tres años laborando en las plataformas Uber y Rappi materializa el pensamiento de la cultura del mérito, el emprendimiento y la ausencia de proyectos de vida asociados a los soportes que proporciona

la seguridad social como el acceso a la vivienda y a la jubilación. Esto se relaciona como señala Richard Sennett (1998) a contextos de precariedad e inestabilidad laboral que dificultan la construcción de proyectos a futuro para priorizar la economía de la subsistencia y enmarcarse una lógica individualista:

Eso, que preguntas, de la reforma de plataformas es un error. Aquí en Guadalajara ya ha habido entre tres y cuatro manifestaciones en contra. La razón es que nadie quiere ganar menos con los nuevos impuestos. Aunque este trabajo tendrá sus dificultades, pero aquí se premia la gente que se quiere poner las pilas. Uno gana dinero el tiempo que le dedique al trabajo. No pagamos cuotas sindicales, no depositamos nuestro dinero a una afore que no sabemos si en el futuro va a existir y no tenemos juntas de trabajo tediosas, porque eres tu propio jefe. La gente que está a favor de la reforma está confundida. La empresa nunca pierde y las comisiones que te cobra la plataforma las van a subir y ahora si vamos a tener menos dinero. Creo que el gobierno quiere transformar todo para mal (Erick, Repartidor de Rappi, Guadalajara, Jalisco, 15 de marzo 2025).

Al interpelar a Erick sobre las posibles ventajas y desventajas de obtener seguridad social en torno a la jubilación, los servicios de salud y acceso a la vivienda en el mediano y largo plazo señala:

Si necesito servicios médicos no voy a ir al IMSS, mejor pago una póliza de seguros. Si quiero una casa no voy al INFONAVIT, mejor saco un crédito en el banco. Si es que uno llega a la vejez no necesito una pensión, por eso mejor ahorro en NU u otros bancos. El asunto aquí es que si nos cobran más impuestos vamos a tener menos ingresos y no para estas cosas, sino hasta para comer. La gente no ha entendido que esto surgió como una forma de trabajo que te da libertades como trabajar y obtener los ingresos que necesites sin intervención de sindicatos o el gobierno (Erick, Repartidor de Rappi, Guadalajara, Jalisco, 15 de marzo 2025).

Otras posturas en que, si bien convergen con aspectos ideológicos se centran más en resaltar los aspectos operativos, ausencia de información y contradicciones de la ley. Entre los asuntos que más resaltan se refiere a la poca claridad sobre la base de cotización del salario mensual que permitirá el reconocimiento de derechos. Esta confusión responde a las discrepancias que se han establecido por parte de las empresas y el Gobierno Federal en las mesas de trabajo de la prueba piloto. En este sentido, aunque la ley de plataformas digitales establece que toda persona trabajadora que alcance un salario mínimo en el transcurso de un mes tiene el derecho a la seguridad social, han sido las empresas (Uber, Didi y Rappi) que han propuesto reconocer sólo el 30% de los ingresos mensuales generados (Ríos, 2025). Esta situación provocaría que para alcanzar derechos laborales y protección social se tendría que generar ingresos por 27,800 MXN al mes, lo que para la mayoría de los trabajadores sería inaccesible.

Otro cuestionamiento remite a la percepción o experiencia de mala calidad de los servicios de salud en el IMSS. Esta aseveración se basa en señalar la falta de medicamentos e infraestructura insuficiente que prevalece en la mayoría de los hospitales del país. Por lo que incorporar aproximadamente 658,000 derechohabientes a nivel nacional sin ampliar la infraestructura de salud profundizará un mal servicio. Añádase a esto, que en varios trabajadores existe una percepción de que la ley tiene un fin recaudatorio en beneficio del IMSS y el INFONAVIT. En este sentido, se observa que para algunos trabajadores no tiene utilidad la contribución del 2.5% del salario mensual destinado para la seguridad social que ha sido establecido en la ley. Esto debido a que prevalece la desconfianza sobre el Estado respecto al manejo de los recursos públicos o por el hecho que no tienen pensado utilizar este servicio.

Finalmente, un cuestionamiento más se centra en el modelo híbrido de seguridad social, en el que convergen la obligación del pago de impuestos del 2.1 % de ISR, el 8 % de IVA y el 2.5% del salario mensual para el sistema de protección social. Desde esta perspectiva, un conjunto de trabajadores considera que es una violación a la LFT, dado que apuntan que se está estableciendo un trato diferenciado y discriminatorio, en el que se te cobran impuestos como trabajador independiente y a la vez se tiene la obligación de contribuir para tener acceso a la seguridad social como un trabajador formal.

Conclusiones

A través de las voces de los trabajadores se observa que un sector mayoritario de repartidores rechazó la propuesta de ley por temor a perder la flexibilidad de la jornada de trabajo y el riesgo de reducir sus ingresos derivado de una posible carga fiscal. Tras una reflexión más profunda, un sector de trabajadores ha externado su apoyo al nuevo marco regulatorio que converge con un ejercicio de auto reconocimiento basado en no contemplarse como “socios independientes”, sino como trabajadores subordinados. Al igual que señalan sobre la necesidad de que las empresas cumplan con sus responsabilidades patronales. Asimismo, la adquisición de derechos se contempla como una forma de generar condiciones más justas y sostenibles que permitan la construcción de horizontes de vida digna en mediano y largo plazo.

Por otro lado, las voces que rechazan la nueva ley responden a distintos aspectos. Entre los que destacan una oposición basada en pilares más ideológicos como el individualismo, la meritocracia y la desconfianza a las instituciones del Estado. Otros trabajadores asumen una postura adversa que está asociada a la escasa información de la STPS en aspectos como la base de cotización mensual destinada a la seguridad social y la centralización en las negociaciones que ha excluido a otros colectivos u organizaciones de trabajadores de plataforma. Pero fundamentalmente la primera inconformidad se centra en el temor de reducir sus ingresos o que las empresas salgan del país.

Un punto que resalta entre las visiones discordantes es que, mientras unos han interpretado la ley como un modelo innovador de flexiguridad, otros la contemplan como una violación de sus derechos y un mecanismo de recaudación del Estado. A pesar de que ambas

posturas se contraponen por razones ideológicas o económicas, es importante considerar los aspectos de carácter fiscal y los criterios que se vayan construyendo durante la prueba piloto, que posibiliten el acceso a derechos y permita identificar los mitos y realidades expuestas durante las entrevistas respecto a la nueva ley. Para concluir, es importante señalar que este análisis se desarrolla en contexto de transición y acuerdos normativos plasmados en el periodo de prueba del marco normativo de esta nueva ley. Dicha situación implicará no sólo ajustes, sino que expondrá respuestas diferenciadas de los sujetos sociales involucrados que es pertinente analizar a futuro. Por lo que se vuelve pertinente analizar los alcances, limitaciones y contradicciones del modelo de seguridad social flexible y el número de beneficiarios que podrán alcanzar derechos colectivos.

Conflicto de interés

El autor de este trabajo declara que no existe conflicto de intereses.

Financiación

Este estudio se financió en el marco de las becas posdoctorales otorgadas por la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación.

Agradecimientos

Agradecemos a los trabajadores que participaron con sus valiosos testimonios para desarrollar esta investigación.

Referencias

- Boltanski, L., & Chiapello, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Ediciones Akal.
- Consejo Estatal para la Prevención de Accidentes del Estado de Jalisco (CEPAJ). (2025). *Siniestros, heridos y defunciones registrados en el Área Metropolitana de Guadalajara (AMG), en donde participaron motociclistas (Informe estadístico)*. Gobierno del Estado de Jalisco. https://portalesmuli.s3.amazonaws.com/cepaj/documents/Siniestros_viales_en_donde_participaron_motociclistas_en_el_AMG_A%C3%B1o_2014_-_2025_1.pdf
- Documento Oficial de la Federación [DOF]. *Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Plataformas Digitales*. 24 de diciembre de 2024. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5746132&fecha=24/12/2024#gsc.tab=0
- Documento Oficial de la Federación [DOF]. *Reglas de carácter general de la prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras de plataformas digitales al régimen obligatorio del seguro social*. 24 de junio de 2025. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5760936&fecha=24/06/2025#gsc.tab=0
- Dubet, F. (2010). *Sociología de la experiencia*. Editorial Complutense.
- Durand, J. (2021). *Fabricar al hombre nuevo: ¿trabajar, consumir y callarse?* Akal
- Gutiérrez, J y González, R. (2025, 17 de junio). Reforma al trabajo en plataformas es innovadora: presidente de Uber. *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/noticia/2025/06/17/economia/reforma-al-trabajo-en-plataformas-es-innovadora-directivo-global-de-uber>
- Hernández, G. (2024, 11 de diciembre). 7 claves de la reforma laboral de plataformas digitales aprobada por los diputados. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capital-humano/7-claves-reforma-laboral-plataformas-digitales-aprobada-diputados-20241211-737833.html#:~:text=La%20dependencia%20estima%20que%20cerca%20de%20272%2C000,resto%2C%20estar%C3%A1n%20protegidos%20contra%20accidentes%20de%20trabajo>
- Instituto de Información Estadística y Geográfica del Estado de Jalisco [IIEG]. (2021, 15 de junio). *Encuesta a repartidores de entrega a domicilio*. <https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2021/06/Encuesta-a-repartidores-20210615.pdf>
- Michl, J. (2025). Method. In Michl, J. *Human Resource Information Systems in Personnel Development and Talent Management* (pp. 149–202). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-49354-7_5
- Morales, M. (2025). Il lavoro su piattaforme digitali. Analisi della riforma del lavoro in Messico. *Labor & Law Issues*, 11 (2), C.26–C.49. <https://doi.org/10.60923/issn.2421-2695/23545>

- Pink, S., Horst, H., Postill, J., Hjorth, L., Lewis, T., & Tacchi, J. (2016). *Digital ethnography: Principles and practice*. SAGE Publications.
- Ríos, V. (2025, 23 junio). Plataformas, ¿jugando sucio? *Milenio*. https://www.milenio.com/opinion/viri-rios/no-es-normal/plataformas-jugando-sucio?fbclid=IwY2xjawLK_k1leHRuA2FibQIxMQBicmlkETFvVWE5VmplNjZzZ3ZrR29MAR6Ez2jCxcv3ZxM7Kg64guc0nSgoRc09N1n1p0UIOhy2Lp5uwkuGnt0Vb8lsUxA_aem_67qmh_xaeaMnVtsRvZyJlIA
- Ross, H. (2015) *Ridesharing's house of cards: O'Connor V. Uber Technologies, inc. and the viability of Uber's labor model in Washington*. <https://digitalcommons.law.uw.edu/wlr/vol90/iss3/9/>
- Ruta 44. (2025, 23 junio). *Trabajadores de plataformas y la reforma laboral* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=B7LsJxB2Nco&t=1726s>
- Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama.
- Sotelo, A. (2015). *El precariado: ¿Nueva clase social?* Miguel Ángel Porrúa.
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra Editora.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Unión Nacional de Trabajadores por Plataforma [UNTA] (2025, julio 1). [Facebook] *¡Arranca la prueba piloto del IMSS para trabajadores de plataformas!* <https://www.facebook.com/photo?fbid=1129056525922381&set=a.354995179995190>
- Varoufakis, Y. (2024). *Tecnofeudalismo: El sigiloso sucesor del capitalismo*. Deusto.