

CAPÍTULO 8

El trabajo precario digital de los mexicanos en la crisis sanitaria

Marisol Cruz Cruz

Introducción

El presente documento se ocupa de las actividades generadoras de ingresos, ejecutadas por las mujeres y los hombres con apoyo fundamental en las aplicaciones y redes sociales, e incluso, sin este respaldo en las tecnologías, les sería imposible garantizar el sustento para el bienestar y el desarrollo de los integrantes de la familia, en el contexto de la crisis sanitaria por la covid-19.

La pandemia mostró que las actividades en los espacios laborales, dependen de la función desempeñada por las y los trabajadores, por lo tanto, están aquellos que deben acudir a los centros laborales como los jornaleros, los operarios, meseros, personal de salud y otros; aquellos cuya actividad es de cercanía pero en pandemia pueden trabajar vía remota desde la casa, como los profesores, los contadores, los directivos, otros, con el requisito necesario y esencial de saber manejar el correo electrónico, las tecnologías de la información asociado a un móvil o una computadora, la disponibilidad de equipo, con acceso a la fibra óptica para una óptima conectividad a la red de internet, escáner, servicio eléctrico adecuado e incluso las instalaciones, el mobiliario y el equipo con un espacio destinado al trabajo.

En el contexto de la pandemia, el nivel de ingresos también fue determinante en la ejecución de las actividades de forma remota, con Susana Distancia, en contacto o como acuñó la sociedad, con realización de home office.

En ese sentido, interesan los trabajadores de la precariedad (sin jornada laboral establecida, sin prestaciones, sin derechos a sindicalizarse, con ausencia de seguridad social), que intensificaron el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) que permita garantizar los ingresos para el sustento en la sociedad mexicana, caracterizada por sus trabajadores manuales/operarios, porque más del 80% de los ocupados registrados como asalariados realizan sus actividades en el contacto y cercanía, sea en el sector primario, secundario y sobre todo en el terciario.

En México, el acceso a las TIC, la radiodifusión y las telecomunicaciones es un derecho constitucional, plasmado en el Artículo 6to. En términos reales, implican procesos de desigualdad y marginación de las TIC porque si bien el 92.3% y 91.9% de los hogares con jefatura masculina y femenina respectivamente, disponen de teléfono celular y fijo y una proporción similar tienen televisión, el acceso a internet es sólo para el 53.2% de los hogares con jefatura masculina y el 52% de los hogares con jefatura femenina; la disponibilidad de una computadora, sólo es para el 45.9% y 42.3% de los hogares respectivamente por la insuficiencia de recursos para adquirirlo, falta de interés por la utilidad, no se necesita o está descompuesta (INEGI, 2019).

Además, los usuarios más asiduos del internet, computadora y móviles son la población joven, para acceder a internet, entretenimiento y labores escolares. Sólo el 40.9% lo usa para la actividad laboral (37% mujeres y 44.8% varones), un 18% para capacitación; el 69.8% usa la computadora en casa (70.4% mujeres y 69.2% varones). El equipo más usado para conectarse a internet es el teléfono móvil inteligente con 92.7%; en menor medida el portátil o laptop, la computadora de escritorio, tablet, televisión y consola de videojuego (datos tomados de la ENUT-INEGI, 2019; Cruz *et al.*, 2020).

En la emergencia sanitaria, un sector de la población trabajadora modificó el uso del internet y el móvil, al pasar del *like* (me gusta) y el chequeo de mensajes a las actividades digitales o electrónicas no reguladas, feminizadas en las redes sociales (Facebook) o en las aplicaciones como UBER, DIDI, WhatsApp, generadoras de ingresos, pero en el distanciamiento social parcial, porque el trabajo necesariamente demanda contacto o proximidad. En esta dinámica, destacan las actividades de comercio al menudeo de alimentos, calzado, vestuario, manualidades entre otros bienes y servicios, como respuesta a la precariedad durante la crisis sanitaria.

El trabajo está integrado en cuatro partes. En la primera se abordan los antecedentes del trabajo deslocalizado del centro laboral, conformada en cuatro etapas como detonantes de las tecnologías digitales. Posteriormente se hace un recorrido por el concepto de trabajo digital. Luego, se muestra el contexto mexicano en torno a las actividades que la población desempeña según su función. En cuarto lugar, se presentan las características del trabajo digital en los pobres, haciendo énfasis en las ocupaciones generadoras de ingreso en las redes sociales. Se concluye que un segmento de población ha ingresado a la precariedad con el manejo de las aplicaciones y redes sociales.

Antecedentes del trabajo deslocalizado del centro laboral

El trabajo digital tiene su origen en las actividades productivas de bienes y servicios realizados de forma remota, que se pueden sintetizar en cuatro etapas. La primera, la ubicamos en los países desarrollados, vinculada a los procesos económicos de 1860 cuando se encaminaron a buscar formas de abaratamiento en los costos de los procesos productivos mediante la división del trabajo; una de sus formas no sólo es aprovechar la mano de obra barata de las mujeres y los niños, también se basó en la industria domiciliaría o trabajo a domicilio como una forma de trabajo remoto, que reconoce la propiedad de las materias primas del empresario otorgadas al trabajador domiciliario por el cual recibe una remuneración.

Esta labor es considerada como “[...] una forma desvergonzada de explotación, que compite en todas partes, priva al obrero de las condiciones de trabajo más imprescindibles, espacio, luz, ventilación, entre otros, en un contexto de acrecentamiento de la inestabilidad de la ocupación, de uso del trabajo femenino e infantil, el trabajo barato cheap labour” (Marx, 1975b, pp. 562-581; Lafosse, 1982, pp. 83-89).

La actividad domiciliaria fue reconocida como “trabajo externo” o “trabajo a domicilio”, para referirse a la transformación de la materia prima, propiedad del empresario fuera de la fábrica, con garantía de retorno por el reconocimiento de la propiedad de los bienes transformados por un empleado externo, generalmente en el domicilio de éste, por el escaso desarrollo tecnológico, que oscila entre lo artesanal y lo manufacturero. Es así que el trabajo a domicilio o remoto se convierte en una extensión o prolongación de la fábrica o la manufactura (Clapham, 1926 en Lafosse, 1982, p. 83).

La segunda etapa se refiere a la adopción del trabajo a domicilio en los países subdesarrollados. En general las características son similares, por tratarse de una industria escasamente desarrollada cuyos procesos de transformación de la materia prima descansan en la mano de obra contratada por un empleador, que labora en el hogar propio, en el cual carece de condiciones de trabajo, adapta e invade espacios de la vivienda para poder realizar el proceso productivo, los costos de la electricidad diurna y nocturna, la depreciación de la maquinaria, los hijos, y otros materiales son asumidas por el trabajador al amparo de la Ley laboral (Lafosse, 1982, pp. 85-87).

El trabajo a domicilio estudiado por Marx en *El Capital*, es producto del tránsito de la producción artesanal a la organización industrial, el paso de la subsunción formal a subsunción real, que culmina con la generación de las propias necesidades del capital, con la masa de mano de obra para los procesos productivos supeditado al crecimiento de los medios de producción, marcada por la manera de operar del capital, que se libera de las ataduras en el trabajo y genera su propia ley de población, hasta lograr que la riqueza de una nación

deje de sustentarse en el número de trabajadores y se sostenga en una pequeña población productiva (Figueroa, 1986).

El trabajo a domicilio cobró relevancia en diversos países de América Latina en la década de los 30 del siglo pasado, al grado de que diversos países poseen una legislación laboral específica; destacan Chile, Argentina, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, México y España (Lacavex, 2009).

La tercera etapa, basada en el avance tecnológico o las TIC, caracterizadas por mantener el control sobre la necesidad de la mano de obra dentro o fuera de la fábrica, adquiere relevancia en la década de los 70 del siglo pasado, adoptada en Estados Unidos por la crisis mundial del petróleo, como energético principal que dota de combustible al desplazamiento de los trabajadores a los centros empleadores. Después de más de un siglo, vuelve al escenario de nueva cuenta como la forma de abaratar costos para no detener los procesos productivos (Nilesen *et al.*, 2002; Galluser, 2005; Escalante & Ugas, 2005; Martínez *et al.*, 2006; Rodríguez, M., 2007; Pérez & Gálvez, 2009; Lacavex, 2009; Castillo, 2010; Osio, 2010; Martínez, 2012; Camacho e Higuaita, 2013; Osio, 2015; Valencia, 2018).

El terremoto de Los Ángeles en 1994, que destruyó las rutas de desplazamiento y afectó seriamente el transporte usado por los trabajadores, también ha marcado el trabajo a distancia. Otro determinante, propio del hombre, es el atentado del 11 de septiembre del 2001 a las torres gemelas en Estados Unidos que volcó a los trabajadores a realizar sus actividades en espacios alejados de los centros de los empleadores. En Argentina, la devaluación del peso-dólar en febrero del 2002 es otra muestra de ello (Galluser, 2005).

A nivel global, la oleada de las PC y el uso generalizado del correo electrónico, el desarrollo de las redes virtuales en la década de los 90 del siglo pasado, facilitaron la proliferación del trabajo remoto que hasta ese momento era exclusivo de los directivos (Pérez, 2010).

La accesibilidad del internet, la facilidad en el manejo de móviles y los portátiles convertidos en una cotidianidad para las perso-

nas en sociedad facilitaría aún más las actividades a distancia desde cualquier lugar. Un estudio de los países de la Unión Europea muestra que aún es común entre los directivos y profesionales, pero se ha ampliado y es significativo entre los administrativos y empleados de ventas. En cuanto al género, es más probable que los varones realicen teletrabajo remoto del tipo Teletrabajo Móvil (T/TICM) pero las mujeres realizan más trabajo remoto en el hogar que los varones, lo que configura la vida laboral y familiar de los roles de género (OIT, 2019).

La cuarta etapa, si bien no es detonante, sin duda ha quedado marcada no sólo por el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, por los teléfonos inteligentes, tabletas, laptops y ordenadores de sobremesa para trabajar fuera de las instalaciones del empleador, concretamente en el hogar. Está motivado por la incertidumbre y la presión de un agente externo, la pandemia; es decir, el último fenómeno natural determinante del trabajo remoto es la covid-19.

Del trabajo digital, podemos inferir que existen diversas investigaciones que versan en dos sentidos: el trabajo remoto que coloca en el centro el uso de las TIC y que demanda una previa negociación entre el patrón y el trabajador para determinar la realización de las actividades deslocalizadas del centro laboral, con capacidad de autoorganización, autocontrol, planeación, con prestaciones.

Los trabajadores digitales se caracterizan por sus conocimientos en el manejo de las TIC y AP, de estar en conectividad, estar en un entorno digital y flexibles, no demanda títulos, especialidades, más bien está “[...] medido por su capacidad de hacer, de crear, de innovar y de adaptarse a los requerimientos de las nuevas formas de trabajar” (Cedrola, 2017, p. 114) en un entorno de smartphones, tablets y *Big Data*, porque la innovación tecnológica no se detiene y los procesos del trabajo se realizan fuera del cara a cara, mediados por lo digital.

Del otro extremo están las aportaciones respecto a los trabajadores digitales como nuevos trabajadores precarios, trabajadores in-

formales que no son homogéneos en la sociedad. Participan los hombres y las mujeres. En el caso mexicano están agrupados en la informalidad donde alrededor de 6 de cada 10 trabajadores de ambos sexos en edad de producir bienes y servicios se dedican a una actividad precaria (STyPS, 2021).

Los trabajadores digitales son agrupados en la informalidad como en México, Ecuador y otros países de la sociedad latinoamericana.

La falta de regulación del trabajo digital por parte del gobierno es una característica de algunas sociedades, en algunos casos como España existen algunos avances con la otorgación de licencias de transporte de pasajeros; en Italia el desconocimiento sobre el empleado con el trabajo en plataformas digitales ha generado una alteración en los impuestos del trabajo de un generador de servicios real; en Estados Unidos, empresas de transporte digital han buscado una resolución debido a su impacto, donde los empleados digitales han sido regulados en diez ciudades. En países de América Latina como México el transporte digital ha generado intensas protestas por el transporte y ha evidenciado la situación legal de las empresas (sólo Jalisco aprobó la Ley UBER); en Chile se han realizado diversas acciones para el funcionamiento de las plataformas, sobre los salarios, derechos de los trabajadores y la revisión a las plataformas; Uruguay ha emitido diversos decretos y leyes grabándolos en los impuestos; en Argentina también se han realizado diversas acciones pensando en los trabajadores; se reconocen los esfuerzos de Colombia por desviación de los consumidores por parte de las plataformas (Arias *et al.*, 2020).

Del trabajo digital, también existen las aportaciones sobre la pertinencia de la tecnología como elemento esencial en la organización y soporte del trabajo durante la pandemia del covid-19 para empleadores y empresas (Camacho, 2021).

De resaltar están contribuciones como la de Ferrer (2021) en las cuales resalta los cambios de las transformaciones tecnológicas en

la producción de bienes y servicios, con una retórica de más libertad, autocontrol, autonomía que ha profundizado la precarización.

En México, el trabajo docente en el caso del profesor de asignatura es considerado precario. Barbosa-Bonola y Ávila-Carreto (2022) resaltan que esta precariedad en pandemia por la covid-19 está presente en las instituciones de educación superior porque minimiza al profesional de la educación.

Por su parte, Feregrino (2021) retrata la precariedad del gremio artístico durante la pandemia. Conocido como un trabajo “por amor al arte”, que refleja la falta de garantías laborales de este segmento de la población.

Los efectos de la emergencia sanitaria no son exclusivos de México. En Argentina, Donza (2020) documenta que la cuarentena alteró el escenario laboral, generando precariedad, desigualdad y exclusión en varios segmentos de población. Por su parte, Carrillo (2021) muestra que en el caso de Argentina la pandemia cesó las actividades, dejando a una considerable población sin ingresos, sumándose a los desocupados. Para compensar la falta de ingresos, la población joven considerada como un segmento con mayores índices de precarización, tomaron a las plataformas como una opción laboral, donde se articulan el cliente y el trabajador, estableciendo un acuerdo para la prestación de un servicio. Adelantó que se trata de un trabajo temporal, de cuenta propia, considerado autoempleo, trabajo informal, que abarca actividades profesionales de desarrollo de software, transporte de personas y otros bienes de consumo humano.

A nivel internacional existen países como España, Italia y Estados Unidos, que se han planteado la regulación de las plataformas, pero en todos los casos, se ha reducido a obligaciones tributarias para las arcas gubernamentales y se ha dejado en la marginación cambios en la legislación que permita regular la jornada laboral, las prestaciones, los derechos sindicales, las obligaciones de los patrones y los trabajadores, entre otros (Arias *et al.*, 2020).

Dichas características, permiten observar que se trata de una nueva forma de precariedad que se ha extendido, es de contrato inde-

finido de los autónomos propios (Malo, 2018). En sociedades subdesarrolladas como la mexicana, la precariedad está asociada a la incapacidad de la estructura productiva para propiciar los puestos de trabajo suficientes en cantidad y calidad de la población en edad de trabajar (Figueroa, 1986). Sin embargo, las mejoras e innovaciones tecnológicas propician los cambios en los centros de trabajo, sin perder de vista el propósito de la realización de las mercancías en el mercado.

Aunque en México los datos no son claros, las plataformas y redes sociales como elementos generadores de ingreso son usados por la población en edad productiva, que son usuarios de internet y se ocupan en la entrega de diversas mercancías como empleados o como auto emprendedores (en el caso de entrega, ver Alba *et al.*, 2021).

Base teórica-metodológica para comprender el trabajo digital precario

No existe una definición del trabajo digital precario. Lo que existe, grosso modo, es una definición de trabajo remoto acuñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se remite a la producción de bienes y servicios deslocalizados del centro de trabajo, con énfasis, a condición sólo sí y siempre que exista la previa negociación y acuerdo entre el trabajador y el empleador, para laborar desde la casa o en algún otro espacio público con uso de las TIC, e incluso demanda ciertas propiedades del trabajador para efectuar una labor aislada, sin contacto con los compañeros, con disciplina propia para administrar sus tiempos (OIT, 2019).

El trabajo entendido como una actividad de los seres humanos en sociedad para producir bienes y servicios destinados al consumo (de Luna, 2017) toma forma remunerada o impago, generalmente realizado en las instalaciones del empleador o en entornos naturales o desde el domicilio (Marx, 1975b; Lafosse, 1982).

El trabajo remunerado se ha transformado a lo largo de la historia y desde la década de los 70 del siglo pasado, ha sentado sus bases en las TIC o tecnologías de la información y la comunicación; in-

cluso se les ha incorporado mejoras a los celulares inteligentes/móviles, la computadora de escritorio, los proyectores, el portátil o laptop, la tablet (Fabregat, *et al.*, 2002).

Abarca de igual forma la fibra óptica, la red de internet, los ordenadores, centrales telefónicas especiales, uso de intranets, extranets, sistemas de información, dispositivos de almacenamiento —el extinto fax, sustituido por el escáner como parte de la impresora y el teléfono que era necesario adquirirlo con el servicio de internet, se encuentra en pleno proceso de sustitución por el móvil y la red de internet sin conexión telefónica— que interrelacionados permiten concretar actividades desde la generación, conversión, gestión, procesamiento, transferencia, difusión, acceso y colaboración de la información de forma remota, por sujetos racionales con conocimiento del manejo y uso de las tecnologías para concretar diversos procesos productivos como las tareas administrativas, de la organización, los servicios de traducción, la programación y el diseño (Escalante & Ugas, 2005).

Los aprovechadores de las herramientas tecnológicas trasladan la información de un soporte a otro e ingresan bases de datos. Lo usan los traductores, los educadores, los diseñadores gráficos, los agentes de seguros, los abogados, los contadores, los periodistas, los informadores, los analistas, los programadores, los comunicadores, los que tienen clientes locales como las oficinas de información, ventas por correspondencia y por teléfono, porque flexibiliza la ubicación física de las personas que deben entregar resultados (Galluser, 2005; Pérez & Gálvez, 2009; Pérez, 2010).

La postura que se asume en la presente investigación es que de la misma manera los transportistas usan TIC, los vendedores al menudeo para lograr la realización de las mercancías en todas las sociedades desarrolladas y subdesarrolladas, desde bienes de primera necesidad como alimentos, textiles, ropa, zapatos, hasta el traslado de trabajadores en tanto venden su fuerza de trabajo y actividades de otra índole.

Las y los trabajadores de aplicaciones y redes sociales realizan sus actividades de forma remota, conocido como teletrabajo, entendiéndose como la actividad desarrollada a distancia, deslocalizada del centro laboral, “[...] un modo de empleo en que el trabajador está localizado remotamente de una oficina central o un centro de producción con o sin contacto cara a cara con co-trabajadores, pero se permite la comunicación vía el uso de alta tecnología del sistema de comunicación” (Conner *et al.*, 1994 en Fabregat y Cifre, 2002, p. 55).

Es considerado una estrategia funcional del trabajo realizado en cualquier parte, como flexibilidad de los recursos humanos, modelos organizativos de los trabajadores desde casa a tiempo parcial o completo y adopta diversas formas, puede ser teletrabajador combinado porque el lugar de trabajo varía entre la oficina y el hogar; o teletrabajo móvil en cualquier espacio y se comunica con su compañía o cliente al ir a las TIC y los Centros de Trabajo como oficinas satélite, centros de trabajo vecindades y oficinas en el extranjero; incluso un teleempleado con relación contractual con la empresa; también un *freelance* o teleautoempleado y/o un combinado entre la relación contractual de la empresa y el trabajo por encargo, pero debe cubrir el criterio de trabajar en un espacio diferente al del empleador y usar TIC.

El perfil del teletrabajador es de “[...] una persona disciplinada, constante, con gran capacidad de adaptación en la velocidad de los cambios tecnológicos, con aptitud para trabajar en un medio de escaso contacto social, sin *feedback* de compañeros, con alto autocontrol para organizarse sin apenas supervisión exterior, con la formación y preparación adecuada a la actividad que va a desempeñar, con capacidad para saberse automotivar y no desanimarse, con facilidad en la toma de decisiones y resolución de problemas, con habilidades tecnológicas más allá de las necesarias para su trabajo, capaz de realizar una buena planificación, cumpliendo horarios y fechas de entrega con alta autosuficiencia; incorpora a las mujeres y a la población con discapacidad (Martínez *et al.*, 2006; Rodríguez, M., 2007; SENA, 2008 en Castillo, 2010).

El trabajo remoto basado en TIC recibe varios nombres. En Estados Unidos se le conoce como *telecommuting* como antónimo a *to commute* que implica un desplazamiento diario del hogar al centro del empleador, así se enfatiza en evitar la movilidad laboral. En cambio, la expresión teletrabajo o *telework* tiende a usarse más en Europa; su origen conceptual significa trabajo a distancia, tele es distancia. La Asociación Española del Trabajo define el término *e-work* como una oficina virtual y se desarrolla en el hogar para reducir costos y aprovechar los tiempos libres; de acuerdo al tiempo y horario, la clasificación incluye a los teletrabajadores marginales que trabajan lo suficiente para estar en esta categoría pero la frecuencia o regularidad resulta insuficiente en el aspecto rutinario; también están los teletrabajadores sustanciales, que tienen teletrabajo regular y frecuencia como aspecto rutinario de su forma de trabajar en casa, aunque tengan las oficinas de la empresa como su lugar principal de trabajo; los teletrabajadores primarios, son teletrabajadores *full-time* y es su única forma laboral, con visitas esporádicas a la oficina pero la casa es el centro de la actividad laboral (Osio, 2010).

Por estatus de empleo, existen teletrabajadores por cuenta ajena o teleempleados con contrato, que contempla la casa del empleado como el lugar de trabajo y las oficinas de la empresa; teletrabajadores autónomos son los que trabajan en casa, serían básicamente los e-emprendedores como microempresarios, amas de casa o personas con discapacidad; los teletrabajadores informales, que adopta un acuerdo entre el jefe y empleados sin ser formalmente parte del contrato de trabajo. El teletrabajo adopta su forma individual cuando se realiza en el hogar para una sola empresa, para varias empresas o es móvil; es colectivo cuando existe una redistribución de funciones de apoyo al trabajo de oficina en otras regiones o países, son subcontratados de apoyo, es trabajo en equipo y en colaboración (Martínez, 2012).

El trabajo remoto con predominio de las TIC es definido por la OIT como “cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos

de las oficinas o talleres centrales, el trabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías” (OIT tomado de Morales & Romanik, 2011; 11 en Osio, 2015, p. 411); es una modalidad especial de prestación de servicios donde se utilizan medios informáticos y de telecomunicaciones, surge de un contrato de trabajo pero, las actividades se realizan en un lugar distinto a las instalaciones del empleador, generalmente el domicilio o residencia del teletrabajador asistido por equipos tecnológicos para reportar sus labores; también puede trabajar desde otros lugares con conexión con el destinatario; supone un cambio en la organización de la unidad empresarial, puede realizarse fuera del centro físico de trabajo habitual con el uso de las TIC pero se cumple con las cargas laborales asignadas, pues es una forma de organización/realización del trabajo con beneficios para las empresas, porque promueven la inclusión laboral y los trabajadores con discapacidad y mujeres que realizan labores del hogar (Valencia, 2018).

El trabajo basado en las TIC entendido “como el trabajo de tecnologías de la información y las comunicaciones (teléfonos inteligentes, tabletas, laptops y ordenadores de sobremesa) fuera de las instalaciones del empleador” han sido agrupadas en diversas categorías por la OIT según los lugares de labor de los empleados, como el hogar, oficina u otra ubicación, a la intensidad y frecuencia en el uso de las TIC fuera del lugar de los empleadores, orientado por una decisión propia sin que presione un agente externo. Se clasifican en teletrabajadores regulares de casa; teletrabajadores T/TICM ocasionales, con una movilidad y frecuencia de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa de nivel medio o bajo; y T/TICM de elevada movilidad, con alta frecuencia de trabajadores desde distintas ubicaciones incluido la casa (OIT, 2019).

Sin embargo, es necesario hacer algunas precisiones. El trabajo remoto al que se refiere la OIT (2019), asume que los empleados tienen un empleador, es decir, identifican la figura del patrón, hay flexibilidad en la duración de la jornada laboral, disponen de un contrato, con prestaciones, seguridad social y existe una negociación pre-

via para laborar de forma remota, pero, ¿qué particularidades asume el trabajo digital de los trabajadores precarios?

El trabajo digital son actividades de producción de bienes y servicios propias del sistema económico, efectuadas por usuarios de TIC, considerados “[...] usuarios o consumidores de redes, plataformas y servicios de internet” (Rodríguez, Á., 2018, p. 160) y contempla la colaboración entre sujetos, se conjugan algoritmos para conectar a las personas usuarias para concretar la realización de mercancías del sistema económico. Se trata de un proceso en el cual, un sujeto demanda un servicio que proporciona otro sujeto, ambos usuarios de TIC y se concreta con el uso de redes sociales como WhatsApp, Facebook, aplicaciones como Uber, Uber Eats y DiDi.

Si bien las redes sociales y aplicaciones digitales diversas ya eran usados previo a la pandemia, durante ésta han cobrado importancia “[...] para posicionar, vender y promocionar empresas, dedicadas a la gastronomía” (Durán *et al.*, 2021, pp. 95-96) y otros giros económicos. Destaca el uso de las redes y las plataformas por la población joven, emprendedores, dueños diversos de negocios, resaltando la posibilidad de manejarla desde cualquier lugar, pero obligados a mejorar con la pandemia, en enlace con las redes sociales y aplicaciones para ofertar y concretar la realización de las mercancías o bienes y servicios.

El presente trabajo es cualitativo porque se asumen como verdades el lenguaje escrito en torno al trabajo remoto en tanto acepción cercana al trabajo digital precario. A partir de estos aspectos, se revisan los datos del primer trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI en 2020 con el programa estadístico SPSS (*Social Package for the Social Sciences*), específicamente las funciones principales en el primer empleo, por sexo para reflejar los rasgos del trabajo ante la covid-19. También el Banco de Información Económica del INEGI y de la Asociación Mexicana de Ventas Online (AMVO) para los mismos fines.

Se recurre al mensajero de la red social de Facebook, para conversar con trabajadores de las redes sociales de Facebook y apli-

caciones como Uber, Uber Eats y DiDi y WhatsApp para comprender no sólo su funcionamiento, regulación, sino ante todo las particularidades de los jornaleros digitales, en tanto trabajadores relativos, porque se vinculan de forma indirecta con el sistema económico. En este punto, se asume al mensajero de Facebook como una herramienta para la construcción de datos.

En el caso de los trabajadores digitales, por estar deslocalizados de un centro laboral, y a fin de no interrumpir sus actividades, se les facilitó conversar mediante el mensajero de Facebook y el WhatsApp. En ese sentido, la ventaja es que se evita el contacto cara a cara en situaciones de alto riesgo para los investigadores involucrados en la generación del conocimiento, lo cual minimiza los contagios por enfermedades de transmisión por cercanía o contacto. También disminuye los costos económicos para efectuar el trabajo de campo tradicional de cara a cara y buscar a los posibles entrevistados. Pese a que la limitante del trabajo de campo virtual/digital es la no apreciación de los gestos de los poseedores de la información, su necesaria condición de estar en un lugar cómodo y relajado, los trabajadores digitales/virtuales respondieron al instrumento con rapidez y fluidez (Pérez, 2020).

Las preguntas están enfocadas a identificar las particularidades del trabajo digital de los hombres y las mujeres mayores de edad voluntarios, que estuvieron activos durante la pandemia por covid-19, desde las formas de inserción, funciones, duración de la jornada laboral, uso de tecnologías, disponibilidad de prestaciones, autocontrol, autodisciplina, identificación del centro laboral y patronal, entre otros.

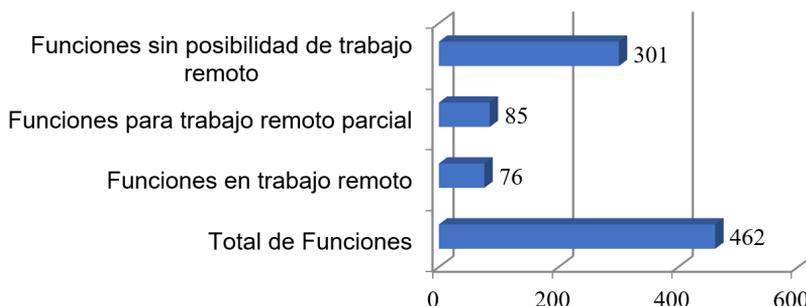
El contexto mexicano

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI del primer trimestre del 2020, esto es a la llegada de la pandemia en México, los trabajadores asalariados estaban agrupados para desempeñar más de 400 funciones. Los que pueden trabajar en el distanciamiento social, son los centrados en el

procesamiento de datos, como los informáticos, los periodistas, los ejecutivos de bancos, los directivos o gerentes, los funcionarios públicos, el personal dedicado a la enseñanza, aunque deben administrar la duración de la jornada laboral, hacerse cargo del pago de la red de internet, la depreciación del equipo, disponer o adaptar un espacio de la vivienda (estos trabajadores representan el 10.11% del total de asalariados que pueden laborar en distanciamiento social) (ver Gráfica 8.1).

Gráfica 8.1

México: total de funciones de los ocupados en México, según posibilidad de realizar trabajo remoto en el hogar por covid-19 (valores absolutos)

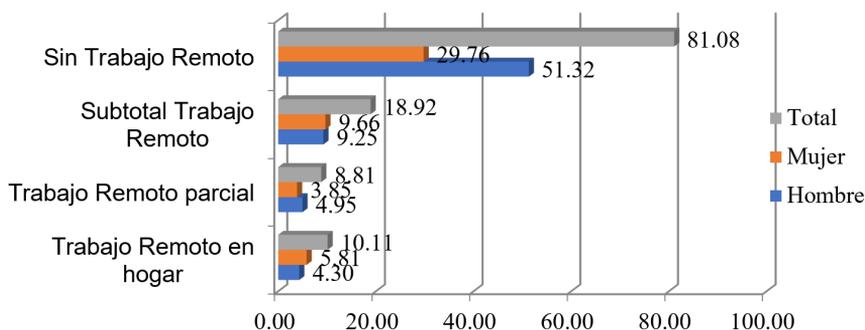


Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI, Primer Trimestre del 2020.

Los trabajadores asalariados, que pueden efectuar las actividades con distanciamiento social parcial y de proximidad, son el 8.81%; ejemplos son los abogados, los contadores, coordinadores, recursos humanos que oscilan entre la casa y los centros laborales para diversas operaciones propias a sus funciones (ver Gráfica 8.2).

Gráfica 8.2

México: Población ocupada con posibilidad de realizar trabajo remoto en el hogar por covid-19, según función por sexo (valores relativos)



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI, Primer Trimestre del 2020.

El 81.08% de las funciones son imposibles de realizarse en el distanciamiento social porque la naturaleza productiva es operativa, de oficios y precarios (ver Gráfica 8.3); son posibles de efectuarse guardando cierta proximidad como los jornaleros, agricultores, la construcción y otros obreros; otros son imposibles de distanciamiento social y son desarrollados mediante contacto como los cuidadores, empleo doméstico asalariado, meseros en restaurantes, recolección de basura, las ventas al mayoreo y predominantemente menudeo de diversos productos (la informalidad). Un estudio ilustrativo sobre las particularidades de las actividades en la crisis sanitaria está en Guntin (2020) que retrata el caso uruguayo.

En tiempos de pandemia, el número de socios que utilizaron la aplicación para hacer llegar esos bienes y servicios a los consumidores se incrementó de manera considerable, a pesar de que no se conocen de manera puntual su número, un acercamiento general es mostrado por los datos proporcionados de la ENOE (2020). En ella, se observan los altibajos generales que muestran los trabajadores independientes, entre los que se encuentran las personas que se dedican a transportar bienes de consumo alimenticio principalmente, sin dejar de lado los servicios de traslado mediante la utilización de la AP.

El punto de partida es el cuarto trimestre de 2019, en el que se observa una participación relevante de las mujeres como trabajadoras independientes frente a los hombres. Sin embargo, dentro del primer trimestre de 2020 se redujo de manera importante la participación de ellas en alrededor de 17 mil mujeres. En tanto los hombres lo hacen en poco más de 12 mil. En cambio, la disminución de mayor relevancia se presenta en el tercer trimestre de 2020, es decir el que comprende julio-septiembre, al mostrar una disminución de 17% en la participación de las mujeres con relación al primer trimestre de ese año.

En cambio, los hombres aumentaron su participación en este rubro en 5.3% del mismo periodo. A partir de aquí, la participación de los hombres disminuye de manera permanente hasta el primer trimestre del 2021, para iniciar su recuperación a partir del tercer trimestre de 2021 y permanecer sin modificaciones relevantes hasta el incremento del tercer trimestre de 2022, es decir, un año después de la cresta del confinamiento que inició en marzo de 2020 (INEGI, 2022).

La generación del conocimiento con aplicación productiva y total distanciamiento social se concentra en sociedades como Estados Unidos, en México y en escasa medida en entidades como la Ciudad de México y Nuevo León (Monroy, 2020).

También está el trabajo reproductivo no asalariado para el hogar propio, feminizado porque 8 de cada 10 mujeres se encuentran al frente de las actividades domésticas, los cuidados, la provisión de

afecto para los integrantes de la familia, son de los más riesgosos para las mujeres, porque si bien la población más joven de la familia (primera y segunda infancia) demandan mayor tiempo, contacto y proximidad, es la población adolescente, joven y en edad productiva con independencia los que colocan en riesgo al resto de los integrantes de la familia, por la elevada movilidad de trabajo y actividades diversas.

Con base en los datos de la ENUT 2019 del INEGI, una mujer puede realizar más de 100 actividades por semana para beneficio de los integrantes de la familia; su labor entra en el distanciamiento social, pero en términos reales está abrumadoramente alejada de *Susana Distancia*. De todas las actividades que realizan las mujeres para el hogar propio y sin remuneración, prácticamente el 50% son realizadas sin distanciamiento social y con contacto, es el caso de las compras de la despensa (por ejemplo, frutas, verduras, ir a la tienda, salir a las tortillas) y las salidas, traslado, acompañamiento, asistencia, esperar al médico para los integrantes de la familia; además sólo el 1.2% se realiza sin distanciamiento social pero es de proximidad, como ir al pago de los servicios y los trámites diversos.

Las actividades con distanciamiento social suman también casi 50%; de éstas, el 35.45% de las actividades se realizan sí, con distanciamiento social, pero peligrosamente de contacto, como ejemplo está bañar a los integrantes de la familia, que por su condición requieren asistencia (niños de primera y segunda infancia, adultos mayores o personas con discapacidad), servir y dar alimentación; y un 13.6% se realiza con distancia social pero son de proximidad como la limpieza de la vivienda, lavar ropa, lavar baños, preparar alimentos, mantenimiento a los utensilios.

Incluso, la provisión de afecto que implica escuchar atentamente, reconfortar ante alguna situación compleja o de tensión es de contacto y es realizado por las mujeres hacia los integrantes de la familia, como la segunda infancia, los adolescentes, los jóvenes y los adultos cuyas actividades se ejecutan fuera de casa. Resulta complejo para las mujeres y los hombres trabajar, sea remunerada o no asa-

lariada en el distanciamiento social, pero es posible evitar el contacto, es posible trabajar en proximidad.

Las características del trabajo digital de los pobres durante la pandemia por covid-19

Con el anuncio de los primeros muertos en China, por un virus, en diciembre de 2019, se marcaría un cambio drástico en la vida de toda la población en el mundo. Pronto, los argumentos de que la tecnología sería un aliado en los procesos del trabajo durante la pandemia aparecieron, la cuestión es que sólo menos del 10% del total de trabajadores, en México, pudieron trabajar desde la casa, conservando el salario, las prestaciones, el derecho de organización sindical, aunque se les transfirieron determinados costos de trabajo desde la casa, como el internet, los equipos utilizados, la electricidad, y la necesaria adaptación de un espacio para laborar si ésta no se encontraba disponible (Cruz *et al.*, 2020).

La antonomasia de los trabajadores domiciliarios con TIC en la crisis sanitaria, son un grueso de población, a quienes identificamos como trabajadores digitales precarios. Se caracterizan por carecer de un patrón y/o empleador, están ausentes prestaciones laborales esenciales como la seguridad social, las vacaciones, los bonos de productividad, sin jornada laboral establecida, sin salario definido (incluso la percepción no se le puede llamar salario), pero resalta el uso de las redes sociales (Facebook y WhatsApp) y las aplicaciones (Uber, Uber Eats y DiDi).

Estas formas de realizar las actividades requieren de un equipo específico para trabajar, se demanda previa descarga e instalación de una aplicación con apoyo del internet, para algún equipo (generalmente teléfono inteligente), registro, condiciones de aceptación en el uso y posterior manejo.

De acuerdo con el giro en que se concentren, pueden laborar exclusivamente en la zona urbana o zona urbana-rural.

A diferencia de las aportaciones existentes en México y otros territorios, el trabajo digital precario del presente documento, se cen-

tra en las mujeres y los hombres que se mantuvieron activos con la generación de ingresos durante la pandemia por covid-19 mediante el uso de AP, red social y/o plataforma, mayores de edad, sin importar su escolaridad ni estado civil, pese a no identificar su patrón, y carecer de prestaciones.

En México, los trabajadores digitales precarios están asociados a las actividades económicas electrónicas y del comercio digital. En general son identificados como productores de bienes y servicios que dinamizan la economía.

Se trata de sujetos racionales que guían sus actos con el objetivo de satisfacer las necesidades de la población en tanto clientes que buscan satisfacer una necesidad. Al satisfacer la necesidad de la comunidad consumidora, satisfacen la necesidad propia de obtener un ingreso que garantice el bienestar y el desarrollo de los integrantes de las familias.

Se estima que en México, los trabajadores digitales precarios, en tanto repartidores de alimentos, bebidas y movilidad de personas principalmente, suman alrededor de medio millón (López, 2021), mientras que los autoempleados en redes sociales de WhatsApp y Facebook permanecen en la invisibilidad.

En ese sentido, el trabajador digital precario se desagrega en cinco subcategorías: el repartidor digital de bienes y servicios para el consumo humano; en trabajador digital precario para la movilidad de personas; el trabajador digital precario que moviliza personas, también alimentos y bebidas; el trabajador digital precario dedicado a diversos servicios y el trabajador digital precario que genera condiciones para facilitar la compra-venta de diversos productos, esto es conecta a vendedores y consumidores. Todos concentrados mayormente en las zonas urbanas.

1) Los trabajadores digitales repartidores de bienes y servicios

Los repartidores digitales precarios se consideran autoempleados, intermediarios en la realización de las mercancías. Se caracterizan por dotar a las zonas urbanas de un paisaje de bicicletas y motocicletas de hombres principalmente, en la cual el celular y el medio de trans-

porte propio son sus medios de trabajo indispensable, con mochilas de colores encendidos anunciando la aplicación a la cual prestan sus servicios (Uber, Uber Eats, DiDi y Rappi o alguna aplicación local). También porque el patrón es una APP, flexible en horarios, en la duración de la jornada laboral y con prestaciones sociales transferidas al trabajador (IMSS, 2021).

Estos pequeños contribuyentes se arriesgan a la inseguridad que impera en el país, a la infraestructura carretera diseñado para los automóviles y por lo tanto a los accidentes viales, enfrentan el riesgo de ser desactivados (despedidos) por los clientes, quienes califican o sancionan el servicio (UBER, 2022).

Se trata de un trabajo de cercanía y contacto durante la recolección y entrega del pedido, lo cual pone en riesgo la salud, al contraer enfermedades como la covid-19.

Los hallazgos nos indican que las horas trabajadas son heterogéneas, no establecidas. Las TIC más empleadas son los móviles, red de internet eficiente, Google maps y en general, los entrevistados voluntarios coinciden en que las horas trabajadas no necesariamente superan las ocho horas.

Durante la pandemia tuve que tomar la decisión de trabajar. En realidad, con la pandemia había más trabajo, por el cierre de los negocios. De hecho, enfermé cuando visité a un amigo y no mientras trabajaba con las aplicaciones. Como digo, la pandemia hizo crecer el trabajo y entonces transité de usar moto a usar un vehículo, eso es posible por un crédito que una empresa automotriz otorga a quienes deseamos trabajar con una aplicación. (Repartidor de alimentos y bebidas de 29 años, con educación superior)

Las actividades con las aplicaciones están enfocadas a generar un ingreso como segundo empleo, pero superiores o mientras se entra a laborar con empleador que otorgue prestaciones.

Supe que las aplicaciones entraron aquí a la zona urbana y entonces probé. Primero sólo le dedicaba dos horas, porque estudiaba, pero vi que son servicios muy demandados y al egresar me dediqué a trabajar más horas. Pasé de 2 a 8 horas. La ventaja es que uno mismo decide cuántas horas trabajar y aprovechar el tiempo de me-

jor manera. (Repartidor de alimentos y bebidas de 30 años, con educación superior)

Estas actividades demandan responsabilidad, capacidad de autonomía, autocontrol y disciplina, esenciales en la relación entre el demandante de un bien o un servicio y quien lo ofrece.

Como en todo trabajo uno es amable con el cliente y encuentra de todo. No hay una experiencia única, pero esta forma de trabajo permite organizarte en el tiempo, el detalle es que no tienes prestaciones, de hecho, somos socios, no trabajadores. (Repartidor de alimentos y bebidas de 28 años, con educación superior)

Ser socio de una APP implica que el usuario ponga un capital. En este caso, la motocicleta, la bicicleta, el móvil, descargar e instalar las aplicaciones a utilizar como la de Uber, DiDi, Maps, WhatsApp, y por supuesto asumir los costos de todas estas herramientas de trabajo.

II) Movilidad de personas

El segundo tipo de trabajadores digitales precarios son aquellos que se dedican a la movilidad de personas, esto es, de desplazar de un punto a otro a quienes demandan este servicio mediante una aplicación.

Estos se caracterizan por el uso de un automóvil, e incluso pueden pasar desapercibidos como transporte alquilado.

La movilidad de personas es heterogénea, sea por trabajo, recreación, pago de servicios, entre otros. Las horas trabajadas superan las ocho horas y aunque predominan aquellos que lo consideran como segundo empleo y una fuente de ingresos complementarios, también están aquellos que lo consideran como primer empleo.

En mi caso, supe de la aplicación de UBER mediante un familiar joven, estudiante, que después de clases trabaja como repartidor de alimentos en la misma aplicación. Para poder trabajar, conseguí un crédito para auto por cinco años, porque un requisito de UBER es tener los vehículos al cien, en buenas condiciones. Es mi único empleo y complementa los ingresos de mi esposo. La ventaja es que trabajas por el tiempo que quieras o por el monto de dinero que

quieras ganar por día. Una característica es que debes conducir bajo presión, porque debemos estar en el tiempo marcado en la aplicación, esencial para recoger al usuario y llevarlo a su destino. Por supuesto, la AP contempla el tráfico en el tiempo. No tengo prestaciones, ni horario, ni centro de trabajo, pero suelo trabajar de 12 a 14 horas por día, dejando dos horas para las comidas. O sea, por las mañanas, acompaño a mis hijos o los encamino para que se vayan a la escuela, regreso, desayuno tranquilamente, despido a mi esposo, atiendo mis quehaceres y activo la aplicación y comienzo a trabajar. Algo que se requiere es el internet y lamentablemente, la empresa falla en la conectividad. (Mujer dedicada a la movilidad de personas, de 39 años y con educación superior)

El trabajo en la movilidad de personas demanda autocontrol, autodisciplina, con capacidad para relacionarse con otras personas en un espacio diferente a los centros laborales, que suelen estar localizados en un determinado territorio.

La disciplina, la capacidad para cumplir las metas trazadas para un día, tener paciencia, en la pandemia por la covid-19, no era suficiente. En ese tiempo y aún ahora, los trabajadores de la aplicación, sí debemos tener un auto en excelentes condiciones, pero debe estar limpio, disponer de sanitizante, gel y cubrebocas. Algo importante que debo mencionar, es que el combustible, el mantenimiento del automóvil y el costo de la limpieza, corren por cuenta nuestra. (Mujer dedicada a la movilidad de personas de 46 años, con estudios de técnico superior)

Asumir los costos de trabajar con una aplicación, resulta una opción de generación de un ingreso extra, es decir, es considerado como un segundo empleo.

De día trabajo en una fábrica, pero al ser un ingreso insuficiente para la familia, de noche trabajo moviendo personas con una aplicación. Si es pesado y aunque no tengo prestaciones ni horarios, ni lugar de trabajo, el ingreso complementa y cubre las necesidades. (Varón dedicado a la movilidad de personas de 41 años, con estudios de nivel medio superior)

Los bajos salarios obligan a los trabajadores a buscar un segundo empleo y las aplicaciones les resultan una opción flexible, pero

en la movilidad de personas se enfrentan a problemas de inseguridad desde el momento en que inician sus labores con la AP. Otra característica es que no son visibles como las motocicletas y las bicicletas.

Es necesario resaltar que existen trabajadores digitales precarios que se dedican a la movilidad de personas y a la repartición de alimentos y bebidas. Para lo cual disponen de una motocicleta y un vehículo.

Cuando te dedicas a mover personas te das cuenta de que es un buen trabajo y pruebas en la repartición o entrega de alimentos. Lo que hago es combinar. En la movilidad de personas me dedico a recorrer grandes distancias, incluso a otras ciudades o a otros estados. Aunque los ingresos son buenos y uno decide las horas a trabajar, los días, la falta de prestaciones, de certidumbre, me ha inclinado a no renunciar a la posibilidad encontrar un empleo en una empresa establecida, mientras llega, trabajo en esto a tiempo parcial y por cuenta propia. (Varón de 32 años, Movilizador de personas y repartidor de alimentos, con estudios superiores)

III) Autoempleo en redes sociales

Otros dos grupos de trabajadores digitales precarios lo integran los autoempleados individuales o como grupos de Facebook, que concretan los procesos económicos o transacciones comerciales con apoyo del WhatsApp. A diferencia de los grupos anteriores, éstos se encuentran totalmente invisibles del sistema económico y el grueso lo integran las mujeres que en perfiles de Facebook ofertan ropa, calzado, tecnología, muebles, línea blanca, textiles, artesanías, terrenos, casas, entre otros.

Destacan las ventas individuales en los perfiles personales, lo cual, inicia con la publicación de una foto del artículo, los potenciales consumidores o compradores observan, comentan, preguntan y se realiza un acuerdo para un punto de encuentro cara a cara, de cercanía y contacto, en la zona que concreta la compraventa de productos al menudeo.

La idea surgió a raíz de que me quedo sin trabajo y como tenía algunas cosas que no ocupaba decidí ofrecerlas en venta en las redes sociales. La cuestión es que en mi caso ya tenía un móvil, el internet

es de la casa, vivo con mis padres. Además de Facebook ocupo WhatsApp, Instagram y en ocasiones mercado libre. En el espacio de las redes y las aplicaciones mi principal función es ofrecer servicios de venta, limpieza de vehículos y otras chacharas. Mi negocio es mientras encontraba un empleo, como sí es demandante me programo para ser responsable en ambas ocupaciones. (Vendedor individual de red social, de 29 años)

Las actividades de vendedor en las redes sociales también tienen un carácter heterogéneo, incluso las estafas o fraudes son más comunes, particularmente en el comercio al por menor e incluso puede ser estudiado de forma separada como comercio electrónico (Hernández, 2022) o como modelo de negocio. En este caso, sólo se requiere del celular para trabajar, disponer de un perfil de Facebook, instalar el WhatsApp y ofertar algún producto.

A raíz de la pandemia, en Facebook podemos encontrar una incontable cantidad de vendedores no regulados. El trabajo en la red social no se reduce a la zona urbana, abarca las zonas marginadas y rurales, sólo basta con disponer de conectividad, un móvil, estar dados de alta en las aplicaciones y ofrecer un bien o servicio.

Ya había visto publicaciones en el Marketplace, lo revisé y me di cuenta de que mi producto podría ser ofertado por este medio. Con la pandemia se convirtió en una opción de ingresos. Mi hogar se convirtió en mi centro de estudios y de trabajo para generar un ingreso extra produciendo y comercializando mermeladas. En esto suelo trabajar cuatro horas, requiero de una computadora, un móvil y por supuesto el equipo para la preparación de las mermeladas. Para mí, es un trabajo complementario de ingresos, antes como estudiante y ahora como trabajador de una institución. No lo he dejado, pero sí es cuando uno quiera, es flexible. (Vendedor de red social, con estudios de posgrado de 28 años)

Un aspecto de las ventas electrónicas que ya ha sido documentado es que incluyen “pequeños establecimientos de barrio, hasta grandes almacenes y plataformas que ofrecen productos en línea”, esto representa mejoras e innovación de los minoristas que crecieron 12% durante la pandemia (Rosas y Carrasco, 2021). Éstos también

se anuncian de forma individual, incluso creando sus propias páginas en la red social de Facebook.

Sin embargo, existe otro grupo de trabajadores digitales precarios, necesarios de mencionar. Se trata de aquellos que facilitan el vínculo entre los vendedores y consumidores.

Somos una comunidad, que ofrecemos un espacio favorecedor para el comercio. Acercamos a compradores y vendedores. A diferencia de los centros laborales físicos las operaciones son 100% digitales. Nuestra función es crear y administrar contenidos en las comunidades y monitorearlos. Considero que la inteligencia artificial se está volviendo indispensable en la sociedad, aunque aún le damos un uso ocasional. (Administradora de grupo de ventas en red social de 30 años con estudios superiores)

En estos casos de segundo empleo, las actividades superan las ocho horas, se pueden hacer las actividades a cualquier hora del día o de la noche.

Las ventas en comunidades digitales tienen una cobertura geográfica más amplia, lo que permite llegar a muchos más clientes potenciales y a cualquier parte del mundo. También se puede tener un acceso más fácil para recolectar información sobre los clientes, lo que lo hace más rentable y eficiente que la venta cara a cara. No hay una jornada de trabajo fijo, pero es un ingreso extra para personas autónomas, auto disciplinadas, con capacidad de interacción, de disposición las 24 horas del día, disponibilidad de operadores de internet con mejores recepciones y coberturas de telefonía. (Administradora de grupo de ventas en red social de 30 años con estudios superiores)

Las comunidades de ventas en la red social deben cubrir una serie de aspectos, las cuales implican explicar de manera específica qué trabaja y que vende. Las condiciones para el trabajo social, rifas y apoyos económicos, las condiciones para no mostrar al público algún producto, eliminar a los vendedores con más de tres reportes por transgredir las reglas, también está restringido el uso de comentarios ofensivos, lenguaje inapropiado, no se permite la venta de animales, bebidas alcohólicas, medicamentos, armas y drogas, se prohíbe el spam y limitaciones en los *me gusta* para otras publicaciones.

Las medidas tomadas para la prevención del covid-19 por las empresas, son las mismas que adoptaron los trabajadores digitales, en las que destaca no saludar de mano o de beso, usar alcohol gel, desinfectar, suspender reuniones y/o eventos, cancelar viajes, realizar teletrabajo, entregar mascarillas y permanecer en cuarentena. La mayor actividad se registró con el surtimiento de los alimentos que en la semana 12 de la pandemia reportaron un crecimiento del 15% respecto a otros rubros como juguetes con 10%, libros con 4%, sin ser compras pero sí búsqueda un 39% de crecimiento en sitios de música, 7% en software, flores y regalos 12%, fragancias y cosméticos 6% (AMVO, 2019).

La presencia de la covid-19 incrementaron las actividades económicas electrónicas. En lo general, los vendedores en internet y digitales atendieron a consumidores que decidieron no salir de casa debido a la pandemia (55%), vinculado a la crisis sanitaria, porque querían evitar aglomeraciones en las tiendas físicas 48%, otros aspectos son las relacionadas con promociones, variedad, formas de pago, facilidad y localización de productos (AMVO, 2019).

Después de las vacunas, las actividades del comercio electrónico crecieron 27%. Esto es, en el 2020 el valor del comercio electrónico (que incluyó, ropa, calzado, muebles y hogar, electrónicos, viajes, alimentos y bebidas, deportes, servicios financieros, belleza, automotriz, farmacia, mascotas, entretenimiento, infantil, lujo, telefonía, excluye movilidad de personas) fue de 316,000,000,000 y en el 2021 de 401,000,000,000 de pesos, respectivamente (AMVO, 2022).

A manera de reflexión

La pandemia por la covid-19 evidenció un proceso de transformación que ha vivido la sociedad desde la década de los 60 del siglo pasado, la cual consiste en la flexibilidad en el trabajo, gestiones en modo remoto, digitalización de los procesos de los empleadores tanto en lo interno como en los servicios al cliente, eficiencia en el gasto y diversificación de las actividades.

Durante la pandemia las tecnologías permitieron a un segmento de la población en edad de trabajar, realizar actividades generadoras de ingresos con medidas de sanidad, pero a dos años del inicio de la crisis sanitaria por covid-19, se aprecia un proceso de precarización del trabajo de una población sobrante, que no ha podido ingresar al mercado laboral formal.

Conocidos como trabajadores digitales precarios, son una heterogeneidad, están aquellos que movilizan personas, los que reparten alimentos y bebidas, los que se dedican a ambas actividades con uso predominante de aplicaciones, móviles y transporte motorizado; los que ofertan bienes y servicios de forma individual y/o colectiva en redes sociales, con el uso de tecnologías que se centra en internet, computadoras o laptop, móvil, red social, WhatsApp.

Se trata de una mano de obra disponible, en edad productiva, mayores de edad, predominantemente de hombres y en menor medida mujeres, de escolaridad diversa (dominan los que tienen estudios universitarios como segundo empleo e ingreso complementario, también está la población con educación media superior), ya que el uso del espacio digital demanda conocimiento sobre el uso de los elementos que convergen y hacen posible las transacciones económicas.

Los trabajadores digitales precarios se caracterizan por ser sujetos racionales masculinos y femeninos, auto disciplinados, responsables, empáticos, autónomos, que en la pandemia buscaron mantener e incluso mejorar los ingresos para garantizar el bienestar y el desarrollo de los integrantes de la familia.

También tienen en común ser parte de la población en edad productiva, carecer de un patrón claramente identificado, con ausencia de centro del empleador, sin jornada laboral, sin salario fijado, sin prestaciones, sin horario, con uso de tecnologías (redes sociales, particularmente Facebook, aplicaciones como WhatsApp, Maps de Google, Uber, DiDi).

Al fin sujetos racionales dispuestos a satisfacer las necesidades de la población en comunidad, y al satisfacerlas, garantizar las propias con la generación de un ingreso en un contexto complejo, de

crisis sanitaria y por lo tanto de vulneración en la salud. Al fin sujetos con hasta escolaridad superior, disciplinados, autónomos, empáticos pero precarios.

Resta decir que existen más aplicaciones para realizar trabajo digital, sin embargo, las mencionadas son las que predominaron en las entrevistas realizadas a los voluntarios que accedieron a brindar información, pero en escenarios similares, representan y reflejan las condiciones de millones de trabajadores y trabajadoras de este segmento poblacional.

Referencias bibliográficas

- Alba, C., et al. (6 de abril 2021). *El trabajo del futuro con derechos laborales*. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de trabajadores de plataformas digitales. El Colegio de México, 16 p.
- AMVO, (2019). Estudio de venta online. *El consumidor digital mexicano 2022*. Versión pública.
- AMVO, (2022). Estudio de venta online. *El consumidor digital mexicano 2022*. Versión pública. Tomado de <https://www.amvo.org.mx/estudios/estudio-sobre-venta-online-en-mexico-2022/>
- Arias, et al. (2020). Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales el Ecuador, Documentos de proyectos. Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Barbosa, V. y A. Ávila (2022). “El teletrabajo docente ante la covid-19: un acercamiento desde la precariedad laboral del profesor de asignatura”. En *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, vol. 13, Red de Investigadores Chihuahua A. C.
- Camacho, J. I. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del covid-19. En *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Núm. 32, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, pp. 125-155.
- Camacho, R. H. Y D. Higueta (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación al modelo en una empresa del sector energético. En *Revista Pensamiento & Gestión*, núm. 35, Julio-Diciembre, Universidad del Norte de Colombia, Colombia, pp. 87-118.
- Carrillo, C. (2021). *Pandemia y precarización laboral en Argentina*, O Social em Questão, núm. 49, Pontificia Universidad Católica do Rio de Janeiro, pp. 89-110.
- Castillo, E. (2010). Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones. En *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, Núm. 31, septiembre-diciembre, Fundación Universidad Católica del Norte, Medellín, Colombia, pp. 1-5.

- Cedrola, G. (2017). El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. En *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo*, Núm. 31, pp. 103-122.
- Cruz, M., de Luna, H. y S. Félix, S. (2020). *Más del 80% de las actividades realizadas por zacatecanos son complejas de hacerse a distancia*. La jornada Zacatecas, Sección y Justicia, México. Tomado de <https://ljz.mx/27/12/2020/mas-del-80-de-las-actividades-realizadas-por-zacatecanos-son-complejas-de-hacerse-a-distancia/>
- De Luna, H. (2017). *De la lumbre al fogón. La campesina de Zacatecas en el neoliberalismo*. Ed. Fontamara México, D. F.
- Donza, E. (2020). La incidencia de la cuarentena en el escenario laboral del Área Metropolitana de Buenos Aires. En *Revista Trabajo y sociedad*, Vol. XXII, Núm. 36, Enero-Junio, Universidad Nacional de Santiago de Estero, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Instituto de Estudios para el Desarrollo Social, pp. 29-53.
- Durán, et al. (2021). “Redes sociales y emprendimiento en tiempos de covid-19: Experiencia de Ocaña – Colombia”. En *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (Especial 4), 94-107.
- Escalante, Z. y L. Ugas (2005). “El teletrabajo y sus implicaciones legales en el Estado Zulia”. En *Revista Electrónica de Estudios Telemáticos*, Vol. 4, Edición 1, Universidad Rafael Bellosillo Chacín, Venezuela, pp. 1-28.
- Fabregat, et al. (2002), “Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología”. En *Revista Papeles del Psicólogo*, Núm. 83, España, pp. 55-61.
- Feregrino, M. A. (2021). “La batalla detrás del escenario: de la precariedad a la emergencia”, Iberoforum, en *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, Vol.1, Núm. 2, Ciudad de México, pp. 1-29.
- Ferrer, S. (2021). *Las plataformas y la nueva precariedad*. En *Revista de Política y Cultura*, núm. 56, Julio-diciembre, pp. 87-104. Disponible en <https://polcul.xoc.uam.mx/index.php/polcul/article/view/1462/1418>
- Figueroa, V. M. (1986). *Reinterpretando el subdesarrollo*. Editorial Siglo XXI, México.
- Galluser, P. (2005), “Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral”, La trama de la Comunicación, Vol. 10, Universidad Nacional del Rosario, Argentina, pp.1-15.
- Guntin, R., (abril, 26, 2020). *Trabajo a distancia y con contacto en Uruguay*, disponible en: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwip8YT-0s_9AhW9LEQIHe3GBmQQFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.rguntin.com%2Fresearch%2Femployment_uru_COVID_new.pdf&usq=AOvVaw2T_zfQ6plgkKwENCicXQFY
- Hernández, O. (2022). *El comercio electrónico en México (2010-2022)*. Tesis de Maestría en Economía Regional y Sectorial, UAZ, México.
- IMSS, (30 de septiembre 2021). “IMSS firma convenios con plataformas de servicios digitales para promover la incorporación voluntaria de trabajadores independientes”, La Prensa, Sección Salud. <https://www.imss.gob.mx/>

- prensa/archivo/202109/432#:~:text=El%20Seguro%20Social%20y%20 las,incorporaci%C3%B3n%20de%20personas%20trabajadoras%20independientes
- INEGI, (2019). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/>
- INEGI, (2020). *El INEGI presenta resultados del impacto del covid-19 en la actividad económica y el mercado laboral*, Comunicado de Prensa Núm., 346/20, 23 de julio del 2020, 3 p. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/COVID-ActEco.pdf>
- INEGI, (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Primer Trimestre.
- INEGI, (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, Tercer Trimestre.
- Lacavex, M. A de la C. (2009). “¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión Hispanoamericana”. En *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Núm. 9, julio-diciembre, UNAM, México, pp. 89-118.
- Lafosse, V. S. (1982). “El trabajo a domicilio: antecedentes generales y análisis del caso de las confeccionistas”. En *Revista Debates en Sociología*, Núm. 7, Perú, pp. 83-98.
- López, N. G. (06 de octubre de 2021). *500, 000 repartidores y conductores de Didi, Uber y Rappi, meta de afiliación del IMSS*, *El Economista*, Sección Mercados. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/500000-repartidores-y-conductores-de-Didi-Uber-y-Rappi-meta-de-afiliacion-del-IMSS-20211005-0141.html>
- Malo, M. Á. (2018). “Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales”. En *Revista Papeles de Economía Española*, núm. 156, pp. 146-158. <http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2018/07/Del-trabajo-atipico-al-trabajo-en-plataformas.pdf>
- Martínez, Á., et al. (2006). “Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre resultados de la empresa”. En *Revista Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, núm. 29, Asociación Científica de Economía y Dirección de Empresas, Madrid-España, pp. 229-262.
- Martínez, R. (2012). “El teletrabajo como tendencia del mercado laboral”, Retos, en *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, Vol. 2, Núm. 4, julio-diciembre, Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador, pp. 143-156.
- Marx, K. (1975). *El Capital*, Tomo I/Vol. 2, Libro Primero. *El proceso de reproducción del capital*, séptima edición, editorial Siglo XXI, México.
- Monroy, L. (abril 2020). *¿Quién puede trabajar desde casa? Evidencia desde México*, Documento de Trabajo 06/2020, ESRU, 17p, disponible en <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2020/05/06-Monroy-G%C3%B3mez-Franco-2020.pdf>
- OIT. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Informe conjunto OIT-Eurofoud. En <https://www.ilo.org/wcm->

- sp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf
- Osio, L. (2010). “El teletrabajo: una opción en la era digital”. Observatorio Laboral, en *Revista Venezolana*, Vol. 3, núm. 5, enero-junio, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela, pp. 93-109.
- Osio, L. (2015). *Salud y seguridad en el teletrabajo, Caso: Argentina*, en *Visión Gerencial*, núm. 2, julio-diciembre, Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela, pp. 410-426.
- Pérez, C. (2010). “El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los teletrabajadores?”, en *Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 11, Universidad Oberta de Catalunya, Barcelona, España, pp. 24-33.
- Pérez, C. y A. M. Gálvez (2009). “Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, en *Revista Athenea Digital*, núm. 15, pp. 57-79.
- Pérez, M. E. (24/02/2020). *Herramientas digitales para la Investigación Social*, en Segunda sesión del Seminario Metodologías Virtuales para hacer Investigación Social, UNAM. Disponible en www.youtube.com/watch?v=ui-Q441Mz_0
- Rodríguez, Á. (2018). “Facework: Trabajo digital, redes sociales y nueva servidumbre”. En *Sociología del trabajo*, 93, 159-180.
- Rodríguez, M. (2007). “El teletrabajo en el mundo y Colombia”, en *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 3, núm. 1, Enero-Abril, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela, pp. 29-42.
- Rosas, S. y L. Carrasco, (2021). *Acelera la pandemia el comercio electrónico*, Boletín UNAM-DGCS-215. 11 de marzo. https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bd-boletin/2021_215.html
- STyPS, (2021). Zacatecas. *Información Laboral*. 28 p. Disponible en <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20zacatecas.pdf>
- UBER, (2022). *Aviso de privacidad de UBER*, 26 de diciembre. <https://www.uber.com/legal/de/document/?country=spain&lang=es-es&name=privacy-notice>
- Valencia, A. M. C. (2018). “Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú”, análisis y perspectivas, en *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A. C.* Vol. 12, núm. 41, enero-junio, Puebla, México, pp. 203-226.