



# Autonomía negociada: agencia y control en el trabajo contemporáneo

## *Negotiated Autonomy: Agency and Control in Contemporary Work*

**Minor Mora-Salas**

Centro de Estudios Sociológicos

[El Colegio de México](https://www.colmex.mx)

Ciudad de México, México

[mimora@colmex.mx](mailto:mimora@colmex.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-9054-9763>

**Saúl Recinas-López**<sup>1</sup>

[Instituto de Investigaciones Sociales](https://www.iiis.unam.mx)

[Universidad Nacional Autónoma de México](https://www.unam.mx)

Ciudad de México, México

[saul.recinas@gmail.com](mailto:saul.recinas@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0000-7545-163X>

**Resumen:** Este artículo analiza la configuración de la autonomía en dos ocupaciones emergentes en la Ciudad de México: tatuadores y repartidores por aplicación. Mediante un enfoque comparativo basado en entrevistas cualitativas, se examina cómo los trabajadores negocian márgenes de decisión en contextos marcados por la precarización, el control algorítmico y la reputación pública. Aunque insertos en sectores distintos, ambos grupos comparten la autogestión del tiempo, la ausencia de derechos laborales y la individualización del riesgo. A partir de sus experiencias, se propone el concepto de *autonomía negociada* para describir un proceso donde agencia y control coexisten en tensión, lo que permite a los trabajadores construir sentidos laborales que trascienden la dicotomía entre subordinación total y libertad plena. Palabras clave: autonomía laboral, flexibilidad, precarización, subjetividad, autogestión.

**Abstract:** This article analyzes how autonomy is configured in two emerging occupations in Mexico City: tattoo artists and app-based delivery workers. Using a comparative approach based on qualitative interviews, it explores how workers negotiate decision-making margins in contexts marked by precarity, algorithmic control, and public reputation systems. Despite belonging to different sectors, both groups share self-management of time, lack of labor rights, and individualized risk. Drawing from their experiences, we propose the concept of negotiated autonomy to describe a process where agency and control coexist in tension, enabling workers to construct meaningful relationships to their labor beyond the dichotomy of total subordination and complete freedom.

<sup>1</sup> UNAM, Programa de Becas Posdoctorales en la UNAM, becario del Instituto de Investigaciones Sociales bajo la asesoría de la doctora María Cristina Bayón.

**Keywords:** *labor autonomy, flexibility, precarity, subjectivity, self-management.*

## INTRODUCCIÓN

En el imaginario laboral contemporáneo, autonomía y flexibilidad se posicionan como valores centrales que prometen mayor control sobre el trabajo. No obstante, tras esta aparente emancipación, operan formas más sutiles de regulación que se reconfiguran bajo nuevas lógicas de poder. Esta paradoja —donde la independencia se convierte en mecanismo de sujeción— se expresa con particular fuerza en ocupaciones emergentes caracterizadas por la autogestión y la organización flexible del tiempo. En las ciencias sociales, este fenómeno ha cobrado relevancia, sobre todo en el estudio del trabajo mediado por plataformas digitales, que se presenta como espacio de libertad para decidir cuándo, dónde y cómo trabajar. Sin embargo, múltiples estudios han revelado mecanismos de control opacos —algoritmos, sistemas de reputación, normativas implícitas— que limitan sustancialmente esa autonomía (Abílio, 2020; Morales, 2023). De forma similar, ocupaciones creativas como el tatuaje experimentan transformaciones en las que los discursos de independencia artística coexisten con nuevas formas de sujeción vinculadas a la reputación digital y a las presiones del mercado.

En este artículo desarrollamos un análisis comparativo de dos ocupaciones emergentes en la Ciudad de México: los tatuadores y los repartidores por aplicación. Esta comparación responde a una estrategia analítica deliberada: examinar cómo la autonomía laboral se configura y experimenta en contextos ocupacionales estructuralmente distintos, pero que comparten la centralidad de la autogestión —o su anhelo— como principio organizador. Si bien estas ocupaciones pertenecen a sectores diferenciados —uno ligado a las modificaciones estéticas y otro al mercado plataformizado—, ambas han emergido como alternativas atractivas frente al empleo formal tradicional, especialmente para jóvenes en búsqueda de modalidades laborales menos rígidas.

Nuestro interés es examinar cómo estos valores son experimentados y valorados subjetivamente por los trabajadores, y de qué modo la autonomía se configura de manera diferenciada en cada ocupación. Esta aproximación comparativa permite identificar patrones transversales que sugieren transformaciones más amplias en la relación entre autonomía y control en el trabajo contemporáneo. En el caso de los tatuadores, la autonomía se suele constituir como un objetivo progresivo por alcanzar, asociado al desarrollo de un estilo gráfico distintivo y la obtención de independencia profesional. Esta trayectoria está mediada por un dilatado proceso de aprendizaje y acumulación de “capital simbólico”. Entre los repartidores, la autonomía se manifiesta como la posibilidad inmediata de seleccionar tiempos y zonas de trabajo, aunque severamente condicionada por el control algorítmico que

estructura sus decisiones mediante sistemas opacos de incentivos y penalizaciones (Rosenblat, 2018).

Nuestra propuesta se inscribe en una crítica al neoliberalismo que va más allá de su dimensión económica y se enfoca en sus efectos sobre la subjetividad laboral. Siguiendo a Dardot y Laval (2013), entendemos el neoliberalismo como una racionalidad gubernamental que produce formas específicas de subjetivación, promueve la desinstitucionalización del trabajo asalariado y exalta al “empresario de sí mismo” como modelo normativo. En este marco, sostenemos que la autonomía y la flexibilidad no son rasgos exclusivos del trabajo en plataformas, sino parte de un *ethos* laboral extendido en múltiples ocupaciones precarizadas. Los testimonios muestran cómo el discurso de “ser tu propio jefe” funciona simultáneamente como motivación y como mecanismo de legitimación de la expoliación de derechos y la transferencia de riesgos. No obstante, reducir estas experiencias a efectos ideológicos sería omitir que los trabajadores también activan la autonomía para construir sentidos y prácticas no completamente definidos por las estructuras dominantes.

A partir de estas consideraciones, proponemos el concepto de *autonomía negociada* como categoría analítica para superar la falsa dicotomía entre libertad plena y subordinación total. Concebimos la autonomía negociada como un espacio de tensión donde coexisten a la vez mecanismos estructurales de control y márgenes efectivos de agencia que configuran experiencias laborales ambivalentes. Esta perspectiva permite examinar cómo los trabajadores, aun operando en condiciones estructuralmente precarias, movilizan recursos, elaboran estrategias y construyen significados que trascienden la mera reproducción de lógicas de dominación sin caer en la celebración acrítica de una libertad descontextualizada.

## Marco analítico

La autonomía laboral emerge como una noción cardinal para comprender las transformaciones del trabajo contemporáneo. En contextos de creciente precarización y flexibilización, la posibilidad de establecer horarios, ajustar jornadas laborales y definir métodos de trabajo se presenta como una promesa de libertad y control personal, y se manifiesta especialmente en ocupaciones emergentes, como la de tatuadores y repartidores por aplicación. Esta autonomía, altamente valorada por los propios trabajadores, constituye para ellos una diferencia cualitativa respecto a empleos formales tradicionales. Sin embargo, tal promesa raramente se materializa como autonomía plena. En la praxis cotidiana, se ve tensionada por mecanismos de control que operan bajo formas de subordinación menos visibles, pero igualmente efectivas (Morales, 2023).

El estudio de las transformaciones contemporáneas del trabajo ha estado signado por perspectivas analíticas que tienden a polarizarse. Por un lado, enfoques estruc-

turalistas que interpretan las nuevas formas de trabajo autónomo como dispositivos funcionales para la acumulación capitalista, donde la aparente libertad constituye meramente un mecanismo sofisticado de explotación y control (Lorey, 2016). Por otro lado, persisten visiones que celebran acríticamente la autonomía como expresión de libertad individual frente a formas tradicionales de empleo, sin problematizar las desigualdades y vulnerabilidades que la acompañan. Ante estas posiciones dicotómicas, proponemos el concepto de *autonomía negociada* como categoría analítica que permite superar la falsa disyuntiva entre libertad absoluta y subordinación total. Entendemos por autonomía negociada un proceso dinámico en el que los trabajadores despliegan márgenes efectivos de decisión dentro de estructuras que, al mismo tiempo, habilitan y limitan su capacidad de agencia.

### *Tres dimensiones de la autonomía negociada*

El concepto de autonomía negociada integra tres dimensiones fundamentales: estructural, reflexiva e intersubjetiva, que permiten aprehender la complejidad del fenómeno sin reducirlo a explicaciones unidimensionales.

La *dimensión estructural* reconoce que la autonomía está situada en contextos ocupacionales con constricciones específicas. Los tatuadores enfrentan limitaciones como la construcción de reputación, expectativas estéticas de clientes y la incertidumbre económica por fluctuaciones en la demanda (Recinas, en prensa). Para los repartidores, el control algorítmico configura un espacio donde la supuesta libertad queda restringida por sistemas de calificación, asignación y bonificaciones que orientan sus comportamientos hacia patrones específicos de disponibilidad (Rosenblat, 2018).

Esta dimensión estructural se entrelaza con transformaciones más amplias del capitalismo contemporáneo. Srnicek (2017) plantea que el auge del “capitalismo de plataformas” ha reconfigurado las relaciones laborales mediante infraestructuras digitales que extraen, procesan y monetizan datos al reorganizar el trabajo según nuevas formas de control. Estudios recientes sobre economías de plataforma han mostrado cómo el “control algorítmico flexible” (Wood *et al.*, 2019) opera mediante sistemas de incentivos, penalizaciones y manipulación informacional que reemplazan la supervisión directa por formas de “autonomía controlada”. A su vez, investigaciones sobre trabajos creativos independientes han identificado lo que Ocejo (2017) denomina “neocupaciones”: empleos tradicionales resignificados como actividades con componentes expresivos y comerciales. En estos casos, la autonomía se redefine como un valor central dentro de un “régimen emprendedor-creativo” (Gerber, 2017), donde la autogestión funciona a la vez como aspiración subjetiva e imperativo estructural.

La *dimensión reflexiva* recupera los aportes de Archer (2007) sobre la mediación reflexiva, que plantea que los sujetos no son meros reproductores de estructuras

sociales, sino que desarrollan “conversaciones internas” que les permiten evaluar condiciones, limitaciones y posibilidades, y ejercer formas situadas de agencia. Esta reflexividad, aunque condicionada por factores estructurales, no está completamente determinada por ellos, se configura como mediación activa entre condiciones objetivas y proyectos personales. En el marco de ocupaciones precarizadas, esta reflexividad se manifiesta en la que Farrugia (2019) denomina “ética del trabajo posfordista”, en la que los trabajadores jóvenes elaboran narrativas que redefinen el valor del trabajo no solo en términos instrumentales, sino como espacio de expresión personal y autenticidad.

Para los tatuadores, esta reflexividad se despliega como negociación constante entre aspiraciones artísticas y exigencias comerciales, donde expresión personal y viabilidad económica deben reconciliarse. En el caso de los repartidores, la reflexividad opera principalmente como evaluación estratégica de oportunidades y riesgos en un mercado algorítmicamente estructurado, y se manifiesta en decisiones tácticas sobre cuándo, dónde y cómo conectarse para maximizar beneficios y minimizar costos.

La *dimensión intersubjetiva* subraya que la autonomía no es una propiedad individual, sino el resultado de una negociación continua que se desarrolla en contextos de poder asimétricos, a través de interacciones con clientes, pares y estructuras institucionales. Las prácticas de resistencia y autoafirmación no necesitan ser conscientes ni articuladas políticamente para constituir formas efectivas de agencia; basta con que representen intentos por afirmar márgenes de decisión frente a dinámicas de control. Esta dimensión relacional resulta especialmente evidente en los sistemas de reputación que regulan ambas ocupaciones: mientras los tatuadores negocian su autonomía frente a valoraciones estéticas de los clientes y al reconocimiento entre pares, los repartidores lo hacen ante evaluaciones algorítmicas y calificaciones de usuarios.

Para comprender cómo esta dimensión intersubjetiva se articula con la formación de identidades laborales específicas, resulta útil considerar el papel que desempeñan las comunidades ocupacionales en la creación de marcos interpretativos compartidos. Estas comunidades permiten a los trabajadores inscribirse en tradiciones y prácticas colectivas al otorgar sentido a actividades que, de otro modo, podrían vivirse como meramente instrumentales o precarias. En el caso de los repartidores, aunque la configuración de tales comunidades es más incipiente debido a la dispersión espacial y temporal de su labor, hay evidencia de que desarrollan formas emergentes de solidaridad y construcción identitaria (Cant, 2020).

La articulación de estas tres dimensiones —estructural, reflexiva e intersubjetiva— permite superar tanto los determinismos estructuralistas como los voluntarismos individualistas que han limitado la comprensión sociológica de las nuevas formas

de trabajo. El concepto de *autonomía negociada* propone una aproximación integradora que reconoce simultáneamente los condicionamientos estructurales y los márgenes efectivos de agencia. Esta perspectiva subraya el carácter procesual y relacional de la autonomía, y la entiende no como un atributo fijo, sino como un campo de tensión que se reconfigura a través de prácticas situadas. Asimismo, incorpora de manera explícita su dimensión identitaria al reconocer que las valoraciones sobre el control laboral están ligadas a procesos más amplios de construcción del yo en contextos neoliberales.

## Metodología

Acceder a las subjetividades laborales de repartidores por aplicación y tatuadores requiere un enfoque cualitativo capaz de captar la complejidad de sus trayectorias, valoraciones subjetivas y prácticas cotidianas. Para ello, adoptamos una estrategia metodológica comparativa orientada a comprender cómo se configura y adquiere sentido la autonomía laboral en ocupaciones emergentes precarizadas, aunque insertas en estructuras sectoriales distintas. Este enfoque no busca homologar realidades, sino identificar mecanismos subyacentes que generan configuraciones específicas de un mismo proceso: la construcción y negociación de márgenes de autonomía en contextos laborales desprotegidos. El corpus analizado proviene de dos proyectos de investigación independientes pero articulables analíticamente. El primero, realizado en 2019, se centró en la ocupación de tatuador en la Ciudad de México, con énfasis en su consolidación histórica, estructura interna y condiciones laborales. El segundo, desarrollado entre 2022 y 2023, abordó la experiencia de repartidores por aplicación, y se enfocó en sus condiciones de trabajo, estrategias colectivas y vínculos con el *ethos* emprendedor propio de la economía de plataformas.<sup>2</sup>

La comparación se basa en el “método de diferencias” (Ragin, 1987), que permite analizar cómo una misma categoría analítica —la autonomía— se reconfigura bajo marcos estructurales distintos: el campo artístico entre los tatuadores y la logística digitalizada entre los repartidores. Esta estrategia, entendida como “comparación controlada”, permite observar cómo varía la agencia según las restricciones y oportunidades de cada entorno ocupacional. A su vez, se articula con la lógica de la “comparación individualizadora” (Tilly, 1991), que privilegia el análisis de configuraciones singulares sin perder de vista regularidades estructurales. Lejos de establecer analogías simples, esta aproximación permite iluminar formas específi-

---

<sup>2</sup> La diferencia temporal en la recolección de datos (2019 para tatuadores; 2022–2023 para repartidores) constituye una limitación metodológica, acentuada por los efectos de la pandemia. Para mitigarla, se realizó en 2023 un seguimiento con cinco tatuadores previamente entrevistados, lo que permitió confirmar la persistencia de los patrones y registrar adaptaciones pospandemia. En el caso de los repartidores, se incluyeron preguntas retrospectivas sobre su experiencia previa a 2020. Aun con esta asincronía, consideramos válida la comparación por tres razones: 1) ambos periodos comparten un contexto estructural de precarización laboral; 2) los patrones clave sobre autonomía y control se mantuvieron estables; y 3) el enfoque del artículo es estructural-comparativo, no longitudinal.

cas —y convergentes— en las que los trabajadores gestionan su actividad sin protección social, con alta autogestión y exposición individual al riesgo. El análisis se organizó en torno a tres dimensiones clave: 1) trayectorias ocupacionales, incuidas experiencias previas y motivos de ingreso; 2) valoraciones sobre la ocupación actual, centradas en autonomía, flexibilidad y control; y 3) condiciones laborales, en particular la ausencia de derechos, la organización del tiempo y la asunción de riesgos. Estas dimensiones permitieron desarrollar un análisis comparativo de la autonomía laboral como forma de agencia acotada (Archer, 2007), ejercida en tensión con las estructuras que la permiten y restringen.

La muestra del estudio está compuesta por 35 trabajadores distribuidos en dos grupos. El primero incluye a 17 tatuadores (10 hombres y 7 mujeres), de entre 27 y 36 años, residentes en la Ciudad de México. Presentan trayectorias educativas diversas —desde preparatoria inconclusa hasta universidad trunca— y una notable presencia de formación técnica. En cuanto a su origen social, predominan los vínculos con el trabajo manual y técnico, aunque también hay antecedentes en profesiones calificadas. Sus experiencias previas en sectores como comercio, hostelería y limpieza se caracterizan por el descontento ante la rigidez horaria, la supervisión directa y la baja remuneración. El segundo grupo lo conforman 18 repartidores por aplicación (12 hombres y 6 mujeres), también de la Ciudad de México, con edades entre 18 y 40 años. Sus trayectorias educativas son igualmente heterogéneas, con presencia de estudios secundarios y técnicos inconclusos. La mayoría proviene de estratos medios-bajos y combina el reparto con actividades como ventas, oficios técnicos o trabajos *freelance*.

El análisis del material empírico siguió un enfoque inductivo e iterativo de codificación temática y comparación constante, guiado por los principios de la teoría fundamentada (Glaser y Strauss, 2017) y afinado por categorías sensibilizadoras del marco teórico. Este procedimiento permitió detectar patrones transversales y diferencias sistemáticas entre ambas ocupaciones, y mantener un diálogo constante con la literatura especializada. El análisis se estructuró en torno a dimensiones clave —experiencias previas de subordinación, valoraciones sobre la autonomía, gestión del tiempo, formas de control y estrategias de negociación—, lo que permitió construir un marco interpretativo coherente para comprender las particularidades y convergencias entre ambas formas de trabajo autónomo precarizado.

## **Ocupaciones emergentes en un mercado precarizado**

En las últimas décadas, el mercado laboral ha experimentado una transformación estructural que ha desencadenado un proceso de precarización creciente y reducido ostensiblemente el acceso a empleos con protección social y derechos laborales garantizados. Este fenómeno se intensificó a partir de la década de 1980, con la implementación de políticas de ajuste estructural y la consolidación del modelo neoliberal,

que propugnó la flexibilización laboral y la desregulación de las relaciones de empleo (Harvey, 2007). Desde entonces se tiende a normalizar la proliferación de empleos desprotegidos, caracterizados por la ausencia de contratos formales, la carencia de acceso a prestaciones sociolaborales y la imposición de elevados niveles de subordinación. Este tipo de empleo no constituye una excepción, sino una característica predominante del mercado laboral contemporáneo, donde la precarización se ha institucionalizado como componente intrínseco de la dinámica económica general.

### *El campo ocupacional del tatuaje: trayectorias, posiciones y reputación*

La ocupación de tatuador en México tiene sus primeras expresiones en la década de 1980. Durante ese periodo, más que una ocupación consolidada, el tatuaje operaba como una práctica intermitente que, con el paso de los años, fue estructurando su campo ocupacional a partir de los esfuerzos colectivos de los propios tatuadores y las condiciones de posibilidad impuestas por el contexto social y económico. Aunque desde la década de 1990 algunos tatuadores comenzaron a dedicarse exclusivamente a esta actividad, es hasta la segunda década del siglo XXI cuando la ocupación experimenta un proceso más claro de profesionalización y especialización, lo que contribuyó a su reconocimiento social y su legitimación como espacio laboral.<sup>3</sup>

Actualmente, para ejercer como tatuador en un establecimiento público, se requiere una tarjeta sanitaria expedida por la Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios (Cofepris), con un costo aproximado de 6 200 pesos mexicanos y la entrega de ciertos documentos de identificación. No obstante, este requisito no constituye una barrera para el acceso a la ocupación por dos razones principales: en primer lugar, no se exige la comprobación de conocimientos técnicos o formativos sobre el oficio; y, en segundo lugar, muchos tatuadores eluden este trámite al desempeñar su labor en espacios privados, lo que revela la flexibilidad del acceso a esta actividad. En términos generales, la ocupación de tatuador se caracteriza por la ausencia de sistemas de protección social y de derechos laborales formalizados. Los tatuadores asumen íntegramente la gestión de su trabajo, desde la adquisición de insumos y la organización de sus jornadas, hasta la relación con los clientes y la definición de sus ingresos; excepto cuando laboran como trabajadores subordinados dentro de algún establecimiento comercial que es propiedad de un patrón.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Para un análisis exhaustivo sobre la génesis, desarrollo y estado actual de la ocupación de tatuador en México, consúltese Recinas, en prensa.

<sup>4</sup> El ingreso a establecimientos de tatuaje bajo régimen de subordinación suele formar parte de una etapa inicial en las trayectorias ocupacionales de muchos tatuadores. Estos espacios permiten adquirir experiencia, generar clientela y familiarizarse con el funcionamiento del oficio, aunque en general están regidos por normas internas impuestas por los propietarios —los “patrones”—, quienes controlan aspectos como los horarios, los porcentajes sobre el pago de tatuajes y las condiciones de uso del material y del espacio. Esta etapa suele ser concebida por los propios tatuadores como transitoria, ya que una aspiración común es alcanzar la autonomía laboral, considerada un signo de reconocimiento profesional y de prestigio simbólico dentro del gremio (Recinas, en prensa).

Esta configuración del campo ocupacional de los tatuadores se puede analizar como un espacio estructurado por relaciones de competencia, donde los agentes disputan posiciones mediante el control de recursos simbólicos, técnicos y económicos (Bourdieu, 1990). En este entorno, la autogestión no se limita a la organización del trabajo, sino que también implica la capacidad de definir un estilo propio, sostener una reputación pública y negociar el valor simbólico y económico de cada pieza. La evolución del tatuaje desde una práctica marginal hacia una ocupación con pretensiones artísticas ha implicado un proceso de diferenciación interna, donde se redefinen constantemente los límites entre arte, artesanía y servicio comercial. En este proceso, la autonomía adquiere una dimensión estética específica y se articula como “economía moral” del trabajo cultural: un conjunto de principios éticos y profesionales que buscan conciliar la integridad creativa con la necesidad de subsistencia económica (Banks, 2010).

### *El trabajo de reparto por aplicación: algoritmos, flexibilidad y control digital*

Por su parte, el trabajo de reparto por aplicación en México se ha consolidado como un sector laboral significativo en la última década, impulsado por la llegada de plataformas como Sin Delantal en 2012, Cornershop en 2015, y Rappi y UberEats poco después, y con la incorporación de DidiFood en 2020. Estas plataformas han transformado el reparto a domicilio en un servicio ampliamente utilizado que atrae a miles de trabajadores al sector. Sin embargo, esta modalidad no implica una formalización laboral. Los repartidores son considerados por las empresas como trabajadores independientes que operan bajo contratos de adhesión de carácter comercial que los excluyen del acceso a prestaciones sociales y trasladan completamente los riesgos laborales a los propios trabajadores.

Aunque el ingreso a estas plataformas presenta barreras de entrada relativamente bajas, las condiciones laborales están profundamente reguladas por los algoritmos de las empresas, que definen aspectos fundamentales del trabajo cotidiano: desde la asignación de pedidos hasta el cálculo del pago por cada entrega. Estos algoritmos actúan como intermediarios invisibles que remplazan a los supervisores tradicionales al instaurar un sistema automatizado de control basado en monitoreo constante y retroalimentación continua (Rosenblat, 2018). Además, los márgenes de decisión respecto a tarifas o rutas están constreñidos por condiciones impuestas de manera unilateral por las plataformas.

Esta forma de regulación algorítmica constituye una modalidad específica de control laboral, en la que la invisibilidad del empleador se combina con la hipervisibilidad del trabajador, constantemente evaluado. En América Latina, este proceso de “uberización” ha trascendido las plataformas para convertirse en una tendencia general del trabajo contemporáneo, marcada por la transferencia de riesgos y costos a trabajadores formalmente autónomos pero materialmente subordinados (Abílio,

2020). El control sobre los repartidores va más allá de asignar tareas o evaluar resultados: se inscribe en una lógica más amplia de “gubernamentalidad algorítmica”, caracterizada por la recolección masiva de datos, su procesamiento mediante correlaciones estadísticas opacas y la modulación de conductas mediante incentivos y penalizaciones (Rouvroy y Berns, 2013). A diferencia de los regímenes disciplinarios clásicos, que imponían normas explícitas, este tipo de gobernanza opera a través de “arquitecturas de elección” que orientan el comportamiento sin necesidad de órdenes directas y configuran una autonomía profundamente condicionada.

### *Convergencias y divergencias: hacia una tipología de la autonomía negociada*

Resulta evidente que las ocupaciones de tatuadores y repartidores por aplicación pertenecen a sectores económicos distintos, lo que genera diferencias significativas en su configuración. Una de las más notables es que el trabajo de reparto está mediado por plataformas digitales gestionadas por empresas transnacionales, las cuales controlan aspectos clave del proceso laboral, como la asignación de pedidos y el establecimiento de tarifas, con lo que definen las condiciones de trabajo. En contraste, los tatuadores no se enfrentan a un control empresarial directo, sino que gestionan su actividad de manera autónoma. Otra diferencia fundamental radica en el tipo de saber que exige cada ocupación: mientras el tatuaje requiere un conocimiento técnico especializado y un proceso prolongado de formación autodidacta o por aprendizaje informal, el reparto por aplicación demanda habilidades de más rápida adquisición. Asimismo, el volumen de trabajadores involucrados difiere considerablemente, al ser el reparto una ocupación en constante expansión y de mayor escala.

A pesar de estas diferencias, ambas ocupaciones comparten características propias de comunidades ocupacionales, entendidas como espacios donde los trabajadores configuran identidades profesionales, códigos comunes y marcos simbólicos que los distinguen de otros sectores. Estas comunidades no solo implican competencias técnicas, sino también repertorios compartidos de experiencias, lenguajes específicos y formas de interpretación del trabajo. En el caso de los tatuadores, esto se manifiesta en convenciones estéticas, procesos de legitimación informal y sistemas colectivos de aprendizaje. En los repartidores, estas dinámicas emergen a través de redes digitales, como los grupos de WhatsApp, puntos de reunión urbanos y el intercambio de información sobre estrategias operativas. Tales comunidades generan lo que ha sido denominado como “identidades profesionales compensatorias” (Ashforth y Kreiner, 1999), que permiten a los trabajadores resignificar y revalorar ocupaciones estigmatizadas o atravesadas por la precariedad al dotarlas de sentido y reconocimiento desde sus propios marcos simbólicos.

Más allá de sus diferencias estructurales, ambas ocupaciones ejemplifican la transformación de los regímenes laborales tradicionales en el contexto contemporáneo.

Entre tatuadores y repartidores emergen puntos de convergencia relevantes, en particular en torno a la autonomía, valorada no solo como condición deseable, sino como una forma de control individual frente a formas anteriores de subordinación directa. Se trata de ocupaciones que operan según esquemas de trabajo autónomo, sin contratos formales, sin garantías institucionales y con un alto grado de autogestión. Los trabajadores deben definir sus tiempos, adquirir sus herramientas, responsabilizarse de su desempeño y asumir los riesgos inherentes a su actividad, con lo que reproducen una lógica de emprendedurismo individual que presenta la independencia personal como signo de éxito.

No obstante, estas formas de autonomía están atravesadas por tensiones estructurales. En un escenario de desregulación laboral, la autonomía y la flexibilidad operan como recursos simbólicos y prácticos que permiten a los trabajadores gestionar su vida cotidiana, aunque en condiciones de precariedad. Esta capacidad no se limita a decidir los horarios, sino que abarca la posibilidad de articular el trabajo con otras dimensiones vitales, como el cuidado familiar, el desarrollo profesional, la educación o el tiempo libre. Así, la frontera entre lo laboral y lo personal se vuelve difusa, y el control del tiempo adquiere un valor subjetivo significativo, incluso frente a mecanismos de regulación externa como los algoritmos o las normativas implícitas de cada campo ocupacional.

### **Contra los sistemas de subordinación**

Como se señaló en el apartado anterior, el mercado laboral contemporáneo presenta deficiencias estructurales que agudizan la desprotección económica y social de los trabajadores. Estas dinámicas atraviesan múltiples sectores en los que se imponen reglas rígidas y exigencias constantes de supervisores o clientes, con escasas posibilidades de negociación. En este apartado se analiza, a partir de las trayectorias de tatuadores y repartidores, cómo las valoraciones que construyen sobre su trabajo actual están marcadas por el deseo de alejarse de empleos donde la capacidad de decisión está anulada. Esta búsqueda de autonomía implica no solo decidir sobre horarios o tareas, sino también ejercer cierto control sobre el rumbo laboral y reducir la subordinación directa frente a figuras de autoridad inmediata. Estas experiencias se inscriben en una sensibilidad generacional más amplia, en la que el rechazo a jerarquías rígidas y el anhelo de control del tiempo se han vuelto centrales en las valoraciones del trabajo (Vinken, 2007).

En este proceso, la autoexplotación (Dardot y Laval, 2013) se vuelve un componente clave, pues la ausencia de una figura visible de autoridad (como un jefe o supervisor directo) no elimina el control, sino que lo desplaza hacia el interior del sujeto y facilita la internalización de las exigencias de rendimiento y productividad. Esta lógica no solo permite que los trabajadores asuman la responsabilidad total de su desempeño, sino que también legitima el esfuerzo constante y la autogestión extrema

como valores positivos. De este modo, los trabajadores no solo aceptan condiciones laborales adversas, también las normalizan y valorizan al interpretarlas como una forma de autonomía. No obstante, esta autonomía internalizada no implica una renuncia total a la agencia: los trabajadores activan márgenes de decisión dentro de límites estructurales, en lo que Archer (2007) conceptualiza como una forma de *agencia acotada*.

Los trabajadores de las ocupaciones que analizamos comparten una trayectoria marcada por el paso por empleos precarizados, donde la subordinación y la ausencia de control sobre sus actividades eran elementos constantes. Este recorrido laboral genera un rechazo hacia este tipo de empleos, lo que incide en la valoración positiva de la autonomía que encuentran en su ocupación actual. Si bien esta experiencia no es generalizable a todos los trabajadores de ambas ocupaciones, permite sostener la idea de que la ausencia de un jefe visible se percibe como un factor que contribuye a la elección de este tipo de empleos. En el caso de los tatuadores, la valoración de la autonomía está profundamente vinculada al rechazo de esquemas jerárquicos que limitan no solo sus horarios, sino especialmente su expresión estética y creatividad. Sus experiencias laborales previas suelen narrar conflictos explícitos con normativas sobre apariencia personal, restricciones creativas y ambientes laborales percibidos como monótonos. La posibilidad de definir sus propias reglas de trabajo no solo es una condición deseable, sino que se traduce en una forma de afirmación identitaria que integra lo laboral con valores estéticos y culturales personales. Así lo refiere Priscila, una joven tatuadora que ha encontrado en esta ocupación la posibilidad de librarse de ciertos vínculos de subordinación:

*Mi primer trabajo fue en McDonald's y no me gustaba nada. Nos pagaban 10 pesos la hora mientras una hamburguesa costaba 40, y en un fin de semana salían miles. Yo hacía cuentas y me frustraba mucho, sentía que era muy injusto. Además, nos decían cosas como "cuando eres el mejor, haces todo lo que puedes", y nos obligaban a trabajar más. No aguanté y me fui. Después estuve en cafeterías o en trabajos con horarios flexibles. Fui mesera en bares, ganaba bien y trabajaba poco, pero era peor: no había sueldo fijo y tenías que soportar a los gerentes. [Priscila, tatuadora, 30 años]*

La narrativa de Priscila evidencia el malestar subjetivo ante la explotación salarial —visible en la disparidad entre el valor de su trabajo y su retribución— y la internalización de discursos meritocráticos que justifican la sobreexigencia (“ser el mejor implica hacer todo lo posible”). Este control discursivo no solo promueve la aceptación de condiciones adversas, sino que también difumina los límites entre esfuerzo voluntario y obligación laboral. El rechazo a estos empleos refleja una búsqueda activa de autonomía, aunque esta no implica la desaparición del control, sino su reconfiguración según la lógica de la autoexplotación. Aquí, la promesa de “no tener jefe” se presenta como una ilusión de libertad, mientras la subordinación persiste

de modo encubierto y se adapta a nuevas formas de control que los trabajadores deben gestionar por sí mismos. Este patrón se repite, con matices, entre repartidores, lo que refuerza la pertinencia de una lectura comparativa sobre cómo la experiencia de precariedad moldea subjetivamente la autonomía.

Para los repartidores, el rechazo a la subordinación se articula principalmente en torno a experiencias de arbitrariedad y abuso de poder en relaciones jerárquicas previas. Sus narrativas enfatizan situaciones donde la discrecionalidad de supervisores se traducían en imposiciones injustificadas, cambios arbitrarios de horarios o exigencias excesivas sin compensación adecuada. A diferencia de los tatuadores, cuyo rechazo tiene un fuerte componente identitario-expresivo, los repartidores desarrollan una resistencia más pragmática, centrada en la capacidad de evitar la dependencia directa de un superior y en la posibilidad de optimizar autónomamente la relación entre horas trabajadas e ingresos percibidos. Al respecto, Octavio sostiene:

*No me gustan los trabajos formales. Las prestaciones siguen saliendo de mi salario y, además, tengo que ajustarme a los horarios del jefe. Me han quitado dinero, no pagan horas extras y no garantizan las condiciones que deberían estar cubiertas. Al principio el reparto en aplicación me pareció bueno, pero ahora también me retienen mucho de impuestos, por eso estoy pensando en ofrecer mis servicios de forma independiente. No me interesan esas prestaciones o el aguinaldo, porque al final sigue siendo mi dinero. Lo que más valoro es poder decidir sobre mi tiempo: el tiempo que trabajo es el que genero y control. Más allá del dinero, lo importante para mí es esa libertad. [Octavio, 30 años, repartidor de UberEats]*

En el testimonio de Octavio, la crítica al empleo formal adquiere un matiz particular: no solo rechaza la rigidez horaria o la subordinación jerárquica, sino también los mecanismos institucionales de protección laboral. Desde su perspectiva, prestaciones como el aguinaldo o la seguridad social no representan derechos adquiridos, sino formas indirectas de control sobre sus ingresos. A diferencia de Priscila —cuya experiencia enfatiza el abuso y la explotación en el trabajo subordinado—, Octavio adopta una postura más individualista, donde la autonomía se asocia con el control directo sobre el tiempo y el dinero —“no me gustan esas cosas de las prestaciones de ley o el aguinaldo [...] sigue siendo mi dinero”—. Esta distinción revela que la valoración de la autonomía no es uniforme, sino que se configura de manera situada, en función de trayectorias previas, expectativas personales y marcos interpretativos particulares.

Mientras los tatuadores tienden a valorar la autonomía como un espacio para la expresión y la realización personal —una dimensión cualitativa—, los repartidores la conciben más frecuentemente como un mecanismo instrumental para optimizar la relación esfuerzo-recompensa —una dimensión cuantitativa—. Esta diferencia se

relaciona con las distintas configuraciones que adquiere el tiempo laboral en cada ocupación: para los tatuadores, el control temporal implica principalmente la posibilidad de dedicar el tiempo necesario a cada trabajo para garantizar su calidad estética; para los repartidores, significa primordialmente la capacidad de ajustar sus horarios para maximizar ingresos en periodos de alta demanda y reducir dedicación en momentos menos rentables.

Esta valoración del distanciamiento respecto a la figura del jefe tradicional ha sido analizada como parte de una “promesa de libertad” que las plataformas movilizan estratégicamente (Wood *et al.*, 2019). La aparente ausencia de supervisión directa, muy valorada por los trabajadores, encubre el desplazamiento del control hacia sistemas automatizados que no solo determinan quién accede al trabajo, sino también cómo debe ejecutarse. En el caso de los trabajadores creativos, se identifica un fenómeno similar de “romance con el trabajo autónomo”, donde las dificultades materiales se aceptan como precio necesario para evitar la subordinación jerárquica, lo que configura una “economía nocturna de la creatividad” caracterizada por autoexplotación legitimada subjetivamente. Esta ambivalencia entre autonomía valorada y autoexplotación normalizada se manifiesta con especial claridad en la experiencia de Vanesa, una repartidora por aplicación:

*Pues yo trabajaba en un restaurante y tuve problemas de acoso con el jefe de cocina. Como no me dejé, empezó a ponerme trabas en mi trabajo y, al final, me mandaron a lavar trastes por orden del gerente. Pedí un cambio de sucursal, pensando que sería mejor, pero no lo fue, así que decidí salirme. Después, un amigo me dijo: “Oye, métete a Rappi”. Lo intenté pensando: “Si no me gusta, me salgo”. Llevo casi seis años en aplicaciones. Al principio me gustó porque ganaba 50 pesos por pedido, pero con el tiempo, las ganancias bajaron: primero 45, luego 40 y ahora 20 pesos. Dije: “No, esto no se me hace justo”, porque sé que puedo pasar muchas horas en la calle y enfrentar riesgos, por eso no me gustó demasiado. Aun así, me quedé en el reparto porque, comparado con un trabajo tradicional, aquí gano más. [Vanesa, 35 años, madre soltera, repartidora de DidiFood y Rappi]*

La experiencia de Vanesa introduce una dimensión adicional al debate sobre la autonomía: el género como eje estructurante de la vulnerabilidad laboral. Su ingreso al reparto está directamente vinculado a una experiencia de acoso y represalia en su empleo anterior —“empezó a ponerme trabas en mi trabajo”—, lo que resignifica la autonomía no solo como una elección, sino como estrategia defensiva frente a relaciones de poder abusivas. Esta dimensión aparece con mayor frecuencia entre repartidoras, quienes enfrentan una exposición más directa a la violencia en el espacio público, lo cual ha sido documentado como un riesgo recurrente del trabajo en plataformas. Si bien las mujeres tatuadoras también enfrentan desigualdades de género, estas se manifiestan a través de mecanismos más simbólicos. La progresión

hacia la autonomía suele estar mediada por mayores exigencias de validación en un campo masculinizado. Como expresa Marta:

*Cuando empecé a tatuar, los dueños del estudio me daban casi puros diseños “femeninos” —flores, mariposas, cosas lindas—, y cuando quería hacer piezas más complejas, preferían asignárselas a mis compañeros hombres. Tuve que demostrar el doble que podía manejar cualquier estilo antes de que me dejaran elegir mis proyectos. Ahora que tengo mi propio espacio, puedo desarrollar mi estilo sin esas limitaciones, pero fue un camino más largo que para muchos de mis colegas hombres. [Marta, tatuadora, 32 años]*

Estas experiencias revelan que las dinámicas de género traspasan ambas ocupaciones, aunque se configuran de manera distinta: en restaurantes, mediante acoso directo; en estudios de tatuaje, a través de la segmentación estética y la desigual validación profesional; en el reparto, por la exposición a riesgos en el espacio urbano. En todos los casos, la autonomía se valora como una forma de contención o escape ante relaciones laborales marcadas por desigualdades de género.

El análisis comparativo de los testimonios revela diferencias claras en la relación entre experiencias previas de subordinación y la valoración actual de la autonomía. Para los tatuadores, alejarse de empleos tradicionales suele implicar una ruptura definitiva ligada a un proyecto identitario de largo plazo; en contraste, los repartidores conciben su actividad como una estrategia temporal, abierta a un posible retorno al empleo formal si mejoran las condiciones. Esta diferencia responde tanto a valoraciones subjetivas como a las oportunidades diferenciadas de acumulación de capital económico, simbólico y cultural que ofrece cada ocupación. El rechazo a la supervisión directa también adopta formas específicas: para los tatuadores, se asocia con la autonomía creativa y la coherencia estética; para los repartidores, con el control del tiempo y la maximización de ingresos, lo que refleja las lógicas de valor y reconocimiento propias de cada campo laboral. Ambos grupos elaboran estrategias para resignificar las dificultades estructurales: los tatuadores apelan a discursos de autenticidad artística y prestigio profesional, mientras que los repartidores destacan la independencia, la astucia y la capacidad de autogestión. Estas estrategias no son simples racionalizaciones, sino prácticas activas de construcción de sentido que otorgan coherencia a sus trayectorias.

Estos patrones diferenciados no invalidan las similitudes fundamentales entre ambas ocupaciones, sino que reflejan cómo la *autonomía negociada* adopta configuraciones específicas según contextos ocupacionales y trayectorias personales. En ambos casos, sin embargo, observamos cómo la experiencia de subordinación previa opera como referente negativo que dota de valor a formas de autonomía que, aunque limitadas por nuevos mecanismos de control, permiten ciertos márgenes de decisión individual altamente valorados. La comparación sistemática evidencia

que, más allá de las diferencias sectoriales, ambos grupos comparten un rechazo activo a formas tradicionales de subordinación laboral y convierten esta resistencia en componente significativo de sus identidades ocupacionales emergentes.

### **Autonomía y flexibilidad: sentidos y experiencias laborales**

La valoración que los trabajadores elaboran de sus condiciones laborales no se comprende de forma aislada, sino que debe situarse en la intersección entre sus trayectorias ocupacionales, sus circunstancias particulares y los elementos estructurales que configuran el mercado de trabajo. Si bien son innegables los mecanismos de control que operan de modo diferenciado en cada ocupación —desde la evaluación de clientes en el caso de los tatuadores, hasta el control algorítmico en los repartidores por aplicación—, así como limitaciones estructurales que restringen el acceso a recompensas materiales y simbólicas, también es necesario reconocer que los trabajadores hacen valoraciones específicas de su actividad laboral que no se reducen a una simple subordinación. En este apartado nos interesa explorar las percepciones vinculadas a la autonomía y la flexibilidad, elementos que cobran relevancia en tanto permiten gestionar los tiempos de trabajo, desenvolverse en ambientes laborales distintos a los tradicionales y romper con la monotonía característica de las ocupaciones formales subordinadas.

### **Tiempo negociado: control temporal en tatuadores y repartidores**

La posibilidad de negociar los horarios emerge como uno de los elementos más valorados por los trabajadores en ambas ocupaciones, en tanto representa cierto control sobre su actividad o, al menos, sobre una dimensión significativa de esta. Tanto tatuadores como repartidores reconocen factores que trascienden sus decisiones y que operan como sistemas de control o limitantes, pero aun así valoran positivamente su capacidad de incidir en los tiempos en que desarrollan su labor. No se trata de una autonomía plena sobre el tiempo, sino de márgenes limitados de decisión que, aunque condicionados por demandas externas o fluctuaciones del mercado, permiten a los trabajadores reorganizar sus jornadas en función de otras prioridades vitales. El análisis comparativo revela configuraciones temporales distintivas en cada ocupación. Los tatuadores experimentan lo que se podría denominar un “tiempo estructurado por proyectos”, donde cada trabajo (tatuaje) constituye una unidad temporal significativa que requiere concentración sostenida y dedicación personalizada. Esta temporalidad les permite organizar su agenda con cierta anticipación al establecer días y horarios específicos para cada cliente. Como ilustra el testimonio de Priscila:

*Las citas las pongo como a las dos o tres porque voy a danza y trato de no empalmar horarios. También estudio, así que organizo todo para que no se cruce. El miércoles pasado, por ejemplo, me levanté, desayuné, jugué con los*

*gatos, revisé y publiqué cosas en Facebook —que también considero parte del trabajo—, hice pendientes de la escuela y luego tatué. El trabajo es constante, aunque no tanto como quisiera, pero lo prefiero así. Podría hacer más, pero me quitaría tiempo para otras actividades que también me generan ingreso, como la danza. Si agendara según el cliente, por ejemplo a las 10 de la mañana un martes, no me conviene. Sí es dinero, pero tengo que equilibrarlo con otras inversiones y recursos. [Priscila, tatuadora, 30 años]*

La experiencia de Priscila ilustra cómo la valoración del control del tiempo trasciende la dimensión meramente económica. Aunque ella reconoce que podría obtener mayores ingresos si se ajustara completamente a la demanda de los clientes, privilegia la capacidad de elegir sus horarios y articular diferentes actividades. Esta decisión, que aparentemente contradice la lógica de maximización de beneficios, revela sin embargo otra faceta del sujeto neoliberal: la autogestión del tiempo como un recurso que debe optimizarse no solo en términos monetarios, sino en función de un proyecto personal más amplio. Las posibilidades de ejercer esta flexibilidad están mediadas por las condiciones sociales y materiales de los trabajadores. El acceso a otros recursos económicos, las responsabilidades familiares o las oportunidades de desarrollo profesional configuran escenarios diferenciados desde los cuales se negocia y ejerce esta autonomía relativa sobre el tiempo.

A pesar de estas condicionantes, la capacidad de incidir en la organización temporal del trabajo surge como elemento significativo en la experiencia laboral. Los trabajadores construyen narrativas donde esta facultad de decisión, aunque limitada, representa una diferencia cualitativa respecto a empleos tradicionales con horarios rígidos. Este aspecto cobra particular relevancia cuando se vincula con el cuidado familiar, donde la flexibilidad horaria permite priorizar responsabilidades que los trabajadores consideran fundamentales. Como lo ilustra Daniela, una repartidora que encontró en esta ocupación la posibilidad de articular el trabajo con la crianza de sus hijos:

*Antes de ser repartidora fui trabajadora doméstica y tuve un negocio de pizzas que me gustaba, pero por razones personales tuve que dejarlo. Elegí trabajar en aplicaciones porque me da más control sobre mis tiempos. Soy madre y padre de mis hijos, así que necesitaba algo práctico. En un trabajo de 8 a 6 no tienes tiempo para nada, en cambio aquí yo decido mis horarios. Además, el ingreso es bueno y me ayuda a cubrir los gastos de la casa. [Daniela, 40 años, repartidora de Rappi]*

El testimonio de Daniela revela una dimensión clave de la autonomía temporal: su función en la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado. A diferencia de los empleos tradicionales, donde esta articulación suele estar severamente restringida, el control relativo sobre los horarios permite a los

trabajadores desarrollar estrategias de subsistencia que, si bien precarias, responden a las exigencias inmediatas de la reproducción social. Esta posibilidad no se limita a casos individuales: tanto repartidores como tatuadores movilizan la flexibilidad horaria para compatibilizar su actividad laboral con otras dimensiones de la vida cotidiana, como el cuidado familiar, la formación académica o la realización de proyectos paralelos. En este sentido, la comparación entre ambas ocupaciones evidencia cómo distintas configuraciones de autonomía pueden producir efectos similares: una mayor capacidad de integración entre lo laboral y lo personal, incluso en condiciones materiales desfavorables.

### *Desrutinización y creatividad frente a la monotonía laboral*

De manera conjunta, la desrutinización surge como elemento central en la valoración de estas ocupaciones, no solo por la ruptura con patrones laborales tradicionales, sino porque configura una experiencia de trabajo donde la variabilidad y el enfrentamiento constante a nuevos escenarios se traducen en una sensación ampliada de control y desarrollo personal. Esta característica trasciende la mera ausencia de repetición para constituirse en un dispositivo que dota de sentido la actividad laboral: cada nuevo desafío es percibido como una oportunidad de aprendizaje y desarrollo, en contraste con la monotonía de los empleos tradicionales, donde la reiteración constante de tareas y rutinas suele vivirse con desmotivación y desgaste subjetivo. Como lo expresa Carlos:

*Tatuar a veces es cansado, a veces terminas con dolor de espalda. Luego la gente piensa que puede ser un trabajo repetitivo, pero no, cada tatuaje es diferente. O sea, puedo hacer el mismo diseño diez veces, pero nunca va a ser igual: cada piel es distinta, cada cliente es diferente, siempre hay algo nuevo que aprender. Eso es lo que me gusta, que no es como otros trabajos donde haces exactamente lo mismo todo el tiempo. Y pues también está el plus de que, si no tengo cita, no tengo que venir al estudio a cumplir horario. También agrégale que me visto como quiero, me expreso como soy y la gente que viene a tatuarse conmigo lo entiende. Vienen por mi trabajo, no por cómo me veo.*  
[Carlos, tatuador, 28 años]

Esta valoración de la variabilidad cotidiana opera en múltiples niveles. En primer lugar, la ausencia de repetición mecánica permite que los trabajadores experimenten su labor como un proceso de desarrollo continuo, donde cada jornada presenta desafíos particulares que demandan la movilización de diferentes habilidades y conocimientos. Para los tatuadores, esto se materializa en la necesidad de adaptar técnicas según el tipo de piel, el diseño solicitado o las expectativas específicas de cada cliente. En el caso de los repartidores, como señala Marlene, la variabilidad se expresa en una ruptura consciente con la monotonía tradicional:

*Pues me gusta no estar encarcelada en un trabajo de oficina o bajo presión, sin tener que seguir una rutina. Yo soy enemiga de la rutina. Aquí todo es cambiante, no siempre vamos a los mismos lugares ni atendemos a los mismos clientes, ni vemos las mismas caras. También puedo amoldar mi horario escolar para hacer mis trabajos y cuando me desocupo de eso, puedo salir a trabajar sin ningún problema. Esto es muy diferente a un trabajo de ocho horas que tiene un horario fijo de entrada y salida, con seis días laborables y uno de descanso. Aquí no, aquí yo si quiero puedo trabajar dos o tres horas, me conecto o de plano no me conecto, dependiendo de mi necesidad económica es como me puedo ajustar. [Marlene, 35 años, repartidora de DidiFood]*

La desrutinización contribuye, además, a una percepción expandida de autonomía al presentar cada jornada como un espacio de decisión activa. A diferencia de empleos donde las tareas están predeterminadas y se repiten de manera mecánica, estas ocupaciones requieren una toma de decisiones constante: desde elegir zonas de trabajo y establecer rutas, hasta determinar técnicas específicas o gestionar la relación con cada cliente. Esta necesidad de elección permanente, aunque resulte demandante, refuerza la sensación de control del proceso laboral y permite que los trabajadores se perciban como agentes activos de su propia práctica. Aquí nuevamente se observa cómo la autonomía, lejos de ser un principio abstracto, se materializa en prácticas cotidianas que permiten resistir la rigidez estructural del trabajo subordinado.

La variabilidad inherente a estas ocupaciones facilita además la construcción de un sentido de progresión y mejora continua. Cada nuevo reto superado, sea dominar una técnica particular de tatuaje o descubrir rutas más eficientes en la ciudad, se incorpora al repertorio de habilidades del trabajador y genera una sensación de desarrollo profesional que contrasta con la percepción de estancamiento asociada a empleos rutinarios. Esta acumulación de experiencias y saberes no solo mejora el desempeño laboral, sino que también contribuye a la construcción de una identidad profesional valorada, donde la capacidad de adaptación y aprendizaje continuo se convierte en un elemento central de la práctica cotidiana. En ambos casos, la subjetividad del trabajador se construye desde un principio de movilidad y experimentación constante, que resiste el encierro en tareas repetitivas y jerarquizadas.

### ***Autogestión integral: responsabilidades diferenciadas***

La flexibilidad que caracteriza a tatuadores y repartidores conlleva una exigencia central: la completa autogestión del trabajo. En ambos casos, la ausencia de protección social formal implica que los trabajadores deben asumir individualmente la organización de su actividad, la provisión de herramientas, la resolución de contingencias y la cobertura de riesgos. Enfermar, accidentarse o simplemente detener la actividad se traduce directamente en pérdida de ingresos. Para los tatuadores,

esta autogestión se articula en torno a la construcción de un perfil profesional que combina saberes técnicos, competencias estéticas y estrategias comerciales. La promoción en redes sociales, la consolidación de un estilo gráfico reconocible y la fidelización de clientela son tareas indispensables para sostener la autonomía. Como explica Luis:

*Es que es muy amplia esta profesión, porque tienes que tener cierto conocimiento de ventas, de primeros auxilios, conocimientos dermatológicos de la piel para tratar la dermis y epidermis, conocer tal vez hasta cierto punto algunas anestésicas. Además de saber dibujar, tener la parte artística o de diseño gráfico, porque ahora ya se ocupa también para hacer diseños para los tatuajes. También tienes que saber usar las redes. Somos como una empresa, nuestro nombre es como una marca y debemos darla a conocer. Entonces, en realidad, no solo es tatuar y ya, es algo muy amplio y tienes que aprender a hacerlo todo por ti mismo. [Luis, 29 años, tatuador en la Ciudad de México]*

En el caso de los repartidores, la autogestión se centra en mantener en funcionamiento los recursos materiales necesarios para operar: motocicleta, celular y equipo personal. Esta lógica individualizante convierte cada instrumento de trabajo en una inversión de riesgo permanente. Como señala Manuel:

*La moto es tu herramienta de trabajo, si se descompone, no generas. Tienes que mantenerla, cambiarle el aceite, las llantas, todo eso sale de tu bolsillo. Lo mismo con el celular: necesitas uno bueno para que la aplicación funcione bien, con buena batería porque estás todo el día usándolo. Nadie te dice "toma, aquí está el equipo", tú tienes que conseguirlo todo y mantenerlo funcionando. Si llueve y no tienes impermeable, no trabajas o te enfermas. Todo eso lo tienes que resolver por tu cuenta. [Manuel, 29 años, repartidor de Didi-Food]*

Estas formas diferenciadas de autogestión evidencian cómo cada ocupación se organiza en torno a la valorización de distintos capitales: mientras los tatuadores operan sobre capital cultural y simbólico (habilidad técnica, estilo, reputación), los repartidores lo hacen sobre capital físico y tecnológico (vehículo, conectividad, movilidad). Esta distinción se inscribe en lo que Bourdieu (1986) describe como estrategias de conversión de capital, donde los trabajadores movilizan y transforman sus recursos para obtener reconocimiento y sostener su actividad. Así, la autogestión no es solo una carga material, sino un principio organizador de la práctica laboral. Si bien refuerza la autonomía valorada por los trabajadores, también encarna una lógica empresarial que normaliza la transferencia de responsabilidades al individuo. En este marco, la precariedad no desaparece: se vuelve gestionable a condición de que cada quien administre sus propios recursos, riesgos y tiempos sin apoyo institucional.

### *Patrones transversales: valoraciones situadas de la autonomía*

El análisis comparativo permite identificar patrones transversales en la valoración de la autonomía, con expresiones diferenciadas según el campo ocupacional. En ambos grupos, la autonomía se valora como una forma de distanciamiento respecto a estructuras tradicionales de subordinación, aunque con sentidos distintos: entre los tatuadores se asocia principalmente a la afirmación identitaria y la coherencia estética; entre los repartidores, a la capacidad de gestionar el tiempo y optimizar recursos. Si bien ambos grupos reconocen límites concretos a su autonomía, estos se conceptualizan de manera distinta: los tatuadores enfrentan expectativas estéticas y exigencias de mercado que negocian individualmente; los repartidores operan bajo un sistema algorítmico que condiciona sus decisiones mediante incentivos, penalizaciones y reglas no siempre explícitas. En ambos casos, la autonomía se experimenta como una forma de compensación ante la precarización, aunque a través de mecanismos diversos: los tatuadores encuentran en el reconocimiento simbólico y la creatividad una fuente de legitimidad; los repartidores, en la flexibilidad horaria y la ausencia de supervisión directa.

Además, en ambas ocupaciones la autonomía es valorada por permitir la articulación entre trabajo y otras dimensiones vitales —formación, cuidado, proyectos personales—, aunque esta integración se viva de forma distinta. Entre los tatuadores se expresa como una coherencia entre su estética personal y su práctica profesional; entre los repartidores, como capacidad pragmática para adaptar su jornada a otras responsabilidades. Ambos grupos asumen la ausencia de protección social y la inestabilidad como parte de su actividad, aunque con matices: mientras los tatuadores suelen aceptar esta individualización como parte del costo por ejercer una ocupación creativa, los repartidores la perciben como una condición problemática que intentan compensar mediante estrategias colectivas informales y formas incipientes de organización.

En última instancia, el análisis de estas ocupaciones revela cómo la priorización de valores laborales, como la autonomía y la flexibilidad, no puede reducirse a una simple idealización o falsa conciencia. Si bien es innegable que tatuadores y repartidores enfrentan condiciones estructurales adversas —desde la ausencia de protección social hasta formas de control—, sus valoraciones sobre la capacidad de decisión y la ruptura con rutinas tradicionales responden a experiencias concretas que cobran sentido en sus contextos específicos. La posibilidad de gestionar el tiempo para articular diferentes actividades, la oportunidad de desarrollar habilidades diversas y la asunción continua de nuevos desafíos constituyen elementos que los trabajadores movilizan activamente para construir trayectorias laborales que, aunque precarias, les permiten ciertos márgenes de acción frente a un mercado caracterizado por la subordinación directa y la precarización masificada.

## Conclusiones

El estudio de las ocupaciones de tatuadores y repartidores por aplicación en la Ciudad de México permite avanzar en la comprensión de cómo la autonomía se configura y experimenta en contextos de precarización laboral. Lejos de ser un concepto uniforme, adopta formas diversas según la estructura ocupacional, los dispositivos de control y las trayectorias de quienes la ejercen. El análisis muestra que, incluso en esquemas laborales desregulados, los trabajadores no son meros objetos de control, sino actores que movilizan márgenes de decisión desde prácticas situadas, elaborando estrategias para navegar las tensiones entre libertad y subordinación.

En el caso de los tatuadores, la autonomía se presenta como una conquista gradual vinculada al reconocimiento social, al desarrollo de habilidades técnicas y a redes de clientes. La experiencia de Luis ejemplifica esta dimensión al subrayar los múltiples saberes que debe integrar para consolidarse como profesional autónomo. Se trata de un campo estratificado, donde alcanzar estabilidad implica enfrentar desigualdades sociales y simbólicas. Los repartidores, por su parte, operan bajo un control algorítmico que, aunque sin jerarquías visibles, restringe severamente sus decisiones. Aun así, como muestran Vanesa y Octavio, valoran poder gestionar sus horarios, aunque en condiciones de creciente precarización. En ambos casos, la autonomía es apreciada como forma de distanciamiento respecto a experiencias previas de subordinación directa.

A lo largo del artículo se mostró cómo las experiencias laborales previas —marcadas por empleos rígidos y jerárquicos— influyen en la resignificación de la autonomía como valor positivo, aun con nuevos riesgos. Esta resignificación no niega la precariedad, sino que responde a la inestabilidad estructural del mercado laboral. La comparación revela convergencias analíticas: en ambas ocupaciones la autonomía opera como valor subjetivo y mecanismo de regulación. Esta ambivalencia se expresa en prácticas de autogestión que, pese a límites estructurales —reputación o algoritmos—, permiten construir espacios de agencia. Por ello, la autonomía no debe entenderse ni como libertad plena ni como ilusión de control, sino como práctica ambigua donde agencia y subordinación coexisten.

La noción de *autonomía negociada* permite conceptualizar este espacio de tensión donde conviven control estructural y márgenes efectivos de acción. En términos teóricos, ayuda a repensar la subjetividad laboral más allá de dicotomías simplistas al reconocer la ambivalencia que define muchas experiencias laborales actuales. En el plano práctico, cuestiona tanto la formalización rígida como la desregulación total, y abre el debate acerca de esquemas que combinen flexibilidad con protección social. Asimismo, permite entender por qué la experiencia de la autonomía varía incluso en una misma ocupación. Recursos materiales, formación previa o responsabilidades familiares moldean desigualmente la capacidad de ejercerla. Tener ingresos alternativos, por ejemplo, amplía el margen para rechazar pedidos

o hacer pausas; depender exclusivamente de la ocupación lo reduce. La autonomía, entonces, no es una vivencia homogénea, sino una construcción condicionada por desigualdades estructurales. Superar la dicotomía entre subordinación y autonomía absoluta requiere reconocer que las demandas de estos trabajadores no apuntan ni al empleo asalariado tradicional ni al emprendedurismo puro, sino a formas híbridas que combinen decisión individual y protección colectiva. La emergencia de colectivos de repartidores que exigen transparencia algorítmica y defienden la flexibilidad horaria ilustra esta complejidad. Así, más allá de los casos analizados, el artículo contribuye a una agenda analítica que busca comprender las nuevas formas de subjetivación laboral en el capitalismo contemporáneo.

## Referencias

- Abílio, Ludmila Costhek (2020). Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, 34(98), 111-126. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>
- Archer, Margaret Scotford (2007). *Estructura, cultura y agencia: las conversaciones internas y sus formas*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Ashforth, Blake E. y Kreiner, Glen E. (1999). "How can You Do it?": Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity. *Academy of Management Review*, 24(3), 413-434. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202129>
- Banks, Mark (2010). Autonomy Guaranteed? Cultural Work and the "Art-Commerce Relation". *Journal for Cultural Research*, 14(3), 251-269. <https://doi.org/10.1080/14797581003791487>
- Bourdieu, Pierre (1986). The Forms of Capital. En Richardson, John G. (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). Nueva York: Greenwood Press.
- Bourdieu, Pierre (1990). *Sociología y cultura*. México: Grijalbo.
- Cant, Callum (2020). *Trabajo en las plataformas digitales: resistencia en la nueva economía*. Madrid: Capitán Swing.
- Dardot, Pierre y Laval, Christian (2013). *La nueva razón del mundo: ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.
- Farrugia, David (2019). The Formation of Young Workers: The Cultivation of the Self as Worker. *Current Sociology*, 67(1), 47-63. <https://doi.org/10.1177/0011392118793681>
- Gerber, Alison (2017). *The Work of Art: Value in Creative Careers*. Stanford: Stanford University Press.

- Glaser, Barney G. y Strauss, Anselm L. (2017). *La teoría fundamentada: estrategias para la investigación cualitativa*. Madrid: Aranzadi.
- Harvey, David (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal.
- Lorey, Isabell (2016). *Estado de inseguridad: gobernar la precariedad*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Morales, Karol (2023). La producción del sujeto autónomo en las plataformas digitales de trabajo. *Psicoperspectivas*, 22(1). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol22-issue1-fulltext-2786>
- Ocejo, Richard E. (2017). *Masters of Craft: Old Jobs in the New Urban Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Ragin, Charles (1987). *The Comparative Method: Moving beyond Qualitative and Quantitative Strategies*. Berkeley: University of California Press.
- Recinas, Saúl (en prensa). *Tinta y distinción: sobre procesos de diferenciación y estratificación social en la ocupación de tatuador en México*. Ciudad de México: Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México.
- Rosenblat, Alex (2018). *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. Berkeley: University of California Press.
- Rouvroy, Antoinette y Berns, Thomas (2013). Algorithmic Governmentality and Prospects of Emancipation. *Réseaux*, 177(1), 163-196. <https://doi.org/10.3917/res.177.0163>
- Srnicek, Nick (2017). *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra Editora.
- Tilly, Charles (1991). *Grandes estructuras, procesos amplios, comparaciones enormes*. Madrid: Alianza Editorial.
- Vinken, Henk (2007). New Life Course Dynamics? Career Orientations, Work Values and Future Perceptions of Dutch Youth. *Young*, 15(1), 9-30. <https://doi.org/10.1177/1103308807072679>
- Wood, Alex J., Graham, Mark, Lehdonvirta, Vili y Hjorth, Isis (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>

### **Acerca de los autores**

**Minor Mora Salas** es profesor-investigador del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México. Sus publicaciones más recientes son:

1. Mora Salas, Minor, Delfino, Andrea y Véras de Oliveira, Roberto (2024). El capitalismo de plataformas en América Latina: trazos visibles y horizontes probables. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 42 (Dossier), 1-17. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2736>
2. Bridi, Maria Aparecida da Cruz, Véras de Oliveira, Roberto, y Mora Salas, Minor (2024). Plataformas de entrega de mercadorías na América Latina: estado da arte. *Revista Brasileira de Sociologia-RBS*, 11(29), 14-40. <https://doi.org/10.20336/rbs.956>

**Saúl Recinas López** es becario posdoctoral en el Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, donde desarrolla una investigación en torno a subjetividades laborales, segregación y desigualdad social. Doctor en Ciencia Social con especialidad en Sociología por El Colegio de México. Su publicación más reciente es:

1. Recinas López, Saúl (2024). Estéticas de distinción: sistemas de valoración e inequidad en la ocupación de tatuador en México. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 42 (Dossier), 1-15. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2597>