

## Circular 2019-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández el 18 de octubre de 2021 en el diario “El Economista” sobre la regulación laboral en plataformas digitales.

### **México se encamina a regular la relación laboral en las plataformas digitales**

Todo indica que la próxima reforma laboral que se discutirá en el Congreso será sobre el trabajo en aplicaciones de viajes y entrega de comida para garantizar los derechos de sus conductores y repartidores.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) evalúa ya las vías para regular el **trabajo en plataformas digitales** y podría ser la próxima reforma laboral que se discuta en México. Diversas fuentes al interior de la dependencia confirmaron que la autoridad le entrará al tema, aunque todavía no ha definido la ruta puntual para los cambios.

La intención de regular el trabajo en las plataformas digitales fue expresada por la titular de la STPS, Luisa María Alcalde Luján, durante una entrevista con Bloomberg. Se puede buscar un mecanismo paulatino, expresó en dicho espacio, pero reconoció que "una reforma a la ley sería necesaria para dar certeza a esas actividades que resultan ser nuevas".

En tanto, en el marco del *Encuentro de Jóvenes de la Alianza del Pacífico* celebrado la semana pasada, la funcionaria señaló que las nuevas modalidades de empleo en la **economía digital** no pueden venir acompañadas por pérdida de derechos laborales y de seguridad social. “El hecho de ir avanzando en términos de tecnología, de **nuevas modalidades de empleo**, no tiene que venir aparejado de exclusión en la seguridad social, de perder protección, de perder derechos”, apuntó.

En el gobierno parece haber un consenso en la importancia de tener una regulación laboral para aplicaciones como Uber, Rappi, Didi o Beat. Aunque el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) puso en marcha un programa piloto que busca [incorporar a los 500,000 repartidores y conductores del país](#)

al régimen para trabajadores independientes, ha señalado que esta acción no descarta la posibilidad de una reforma.

El debate no es nuevo en México y mucho menos en el mundo, especialistas y organismos internacionales han puesto sobre la mesa la pregunta de si los **conductores y repartidores** de plataformas digitales son asalariados o trabajadores independientes. La respuesta no es sencilla porque del término depende que esta fuerza laboral tenga derechos laborales.

Las aplicaciones de viajes y entrega de alimentos han crecido con el boom de la economía digital. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que en la última década estas plataformas se multiplicaron por cinco y el 50% de las personas que labora en estos sistemas gana menos de **40 pesos por hora** y llegan a trabajar hasta 65 horas a la semana.

Sin embargo, desde su creación las plataformas digitales han denominado a estos trabajadores como “socios” o autónomos. Los términos que les han dado a los repartidores y conductores se traducen en un desconocimiento de la **relación de trabajo** y, por lo tanto, de derechos como salario mínimo, libertad para formar sindicatos, indemnizaciones, vacaciones y seguridad social, entre otros.

“Al derecho laboral le importan los hechos, con independencia de las denominaciones que se utilice y, por esta razón, la calificación del trabajador depende de las características del vínculo entre las partes. El tema no es menor. Ser trabajador asalariado formal implica contar con un **régimen de protección laboral** y de seguridad social amplio”, expone el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en un estudio liderado por Verónica Alaimo, especialista senior de la División de Mercados Laborales del organismo.

El dilema es si las condiciones en las que trabajan [los también denominados “jornaleros digitales”](#), son de asalariados o de autónomos. De acuerdo con el BID, por ejemplo, a pesar de que el repartidor y el conductor tienen un vínculo con el cliente, quien es el que evalúa su trabajo, la plataforma recluta, da de baja, gira instrucciones y le paga al trabajador. “Con esto, se puede concluir que la plataforma es el empleador”.

## ¿Nueva subordinación?

En una investigación para la Comisión Económica de América Latina y el Caribe (Cepal), titulada *Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México*, Graciela Bensusán señala que el primer desafío para regular al sector es distinguir entre las aplicaciones que realmente son de intermediación y las prestadoras de servicios que en la práctica pueden tener una **relación de trabajo encubierta**

.

“El peligro de que las ocupaciones emergentes en la economía digital profundicen la precariedad e informalización de los empleos en la región no puede verse sólo como resultado de la globalización y las transformaciones tecnológicas sino también de decisiones políticas que reforzaron las tendencias adversas del mercado de trabajo. No hay duda de que la tecnología ha sido puesta al servicio del interés por eludir las responsabilidades del empleador y reducir los **costos laborales**”, expone la investigadora.

Las condiciones de repartidores y conductores, incluyendo el precio del servicio, explica, se determinan en algunos casos unilateralmente por las plataformas; reciben órdenes sobre cómo realizar el trabajo, pueden ser fácilmente desconectados por una mala evaluación y están inscritos en una estructura organizativa empresarial. En este tenor, se configuran los poderes de dirección, control y disciplina, criterios propios de la **subordinación**, pero sin que se les reconozca el carácter de trabajadores.

En el estudio, *Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina*, la Cepal coincide también en que las **plataformas digitales** de viajes y entregas “tienen claras características de subordinación” porque las tareas se ejecutan siguiendo un protocolo y cumpliendo órdenes de un empleador.

La Comisión destaca que la regulación de las plataformas es importante debido a que en términos generales la calidad del empleo por esta vía no es buena y existe un desequilibrio de poder entre la plataforma y el trabajador. “En general esta modalidad de trabajo se caracteriza por un elevado incumplimiento de los **criterios del trabajo decente**: presenta inestabilidad de trabajo e ingresos, una significativa proporción de tiempo no remunerado, largas jornadas de trabajo y la ausencia de protección sociolaboral”, apunta.

Frente al crecimiento de la industria y los reclamos sociales, la OIT hizo un llamado a dialogar sobre políticas y acciones más coherentes en favor del trabajo decente en el sector.

A nivel global, países como **Reino Unido, España y Holanda** han regulado en los últimos meses esta modalidad de trabajo gracias a una decisión judicial que reconoció el vínculo laboral entre ambas partes. México parece estar en la antesala de una regulación, ¿cuál será la mejor alternativa?

**Se trata de un tema muy complicado que deberá ser muy bien analizado globalmente.**

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**