

There are no translations available.

Circular 210074-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre las jornadas discontinuas en plataformas digitales, un tema en la agenda laboral.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez el 25 de marzo del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

DERECHOS LABORALES

Jornadas discontinuas, una alternativa para regular el trabajo en plataformas digitales

La titular de la STPS, Luisa María Alcalde, se reunió la semana pasada con el CEO de Uber, Dara Khosrowshahi, para hablar sobre el reconocimiento de los derechos de personas repartidoras y choferes de aplicaciones. En la Cámara de Diputados se presentó una nueva propuesta de reforma en este sentido.

Ilustración EE: Juan Carlos Rodríguez

En México, como en muchos otros países, el Estado todavía no ha reconocido los **derechos laborales** de repartidores y choferes de

plataformas digitales

. Gran parte de la crítica de quienes se oponen a una reforma en este sentido es que se eliminaría la

flexibilidad

que ofrece el trabajo en aplicaciones de reparto y viajes; la figura de las "labores discontinuas" ya prevista en la legislación podría ser una alternativa para regular sin perder esa ventaja.

La diputada Paulina Rubio Fernández (PAN) presentó una propuesta para reformar la Ley Federal del Trabajo (LFT) para establecer que las relaciones laborales en las plataformas digitales "serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para **labores discontinuas** cuando los servicios requeridos así lo ameriten, en términos del artículo 39-F de esta ley".

Con esta iniciativa, suman ya tres proyectos presentados en la Cámara de Diputados para reconocer los derechos laborales de repartidores y choferes. En el Senado están a la espera de su análisis otros tres más. A la par, el gobierno federal ha tenido acercamientos con las grandes empresas de entrega a domicilio y transporte con el propósito de [cimentar el terreno hacia una regulación en la materia](#)

.
El pasado 15 de marzo la secretaria del Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde, informó en su cuenta de Twitter sobre una reunión con Dara Khosrowshahi, CEO global de Uber. "Coincidimos en la urgente necesidad de transitar a un esquema **dereconocimiento de derechos** y de protección social para los trabajadores de plataformas. Desde la STPS estamos trabajando con ese objetivo", señaló.

¿Camino hacia la flexiseguridad?

El artículo 39-F de la LFT al que hace referencia la iniciativa de la legisladora panista, indica que cuando los servicios sean periódicos e intermitentes o alternados, se podrá aplicar una **jornada discontinua**

.
También señala que "los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos **derechos y obligaciones** que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo".

Ese esquema fue pensado para los trabajos, por ejemplo, de temporada “o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año”. Pero la diputada lo ha rescatado para hacerlo valer en quienes por alguna razón no trabajan de **tiempo completo en las aplicaciones**.

El investigador Rodrigo García Reséndiz, en su estudio *Plataformas millonarias y empleos precarios: Las empresas de redes de transporte en México*, ha recomendado que la reforma laboral sobre plataformas digitales debe incluir “un esquema de contratación flexible”.

Además de garantizar la seguridad social, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, antigüedad, acceso a la vivienda, indemnización por despido injustificado, reparto de utilidades y horas extras, [el Poder Legislativo debería agregar el concepto de “flexiseguridad”](#), recomendó el académico en el documento publicado por la Fundación Friedrich Ebert en México.

La **flexiseguridad** se trata de una serie de mecanismos que ofrecen seguridad laboral, “a cambio de unas relaciones de empleo más flexibles”, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

También según ese organismo, “los horarios de trabajo flexibles, la libertad para escoger las tareas y de realizar un trabajo en cualquier momento y lugar, hacen que las **plataformas digitales** sean atractivas”. Además, muchas personas trabajadoras se incorporan “para percibir un ingreso adicional o a causa de la falta de otras oportunidades de empleo”.

Y con la crisis económica mundial a causa de la covid-19, este trabajo se volvió una opción para mucha gente. “La pandemia intensificó las tendencias hacia una mayor digitalización generando nuevas oportunidades y desafíos en los mercados laborales de la región”, y dos de las manifestaciones del avance tecnológico “han sido el significativo incremento del teletrabajo y del **trabajo basado en plataformas digitales**”, según el reporte *Panorama Laboral 2021: América Latina y el Caribe*, de la OIT.

Otros derechos bajo análisis

La iniciativa de la diputada Paulina Rubio Fernández define también a quienes podrán ser considerados como **trabajadores mediante plataformas digitales**: “Toda persona física que presta a otra, física o moral, servicios contratados por un tercero”.

Y “toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores para proveer de bienes o servicios contratados mediante **plataformas digitales** a usuarios de éstas”, será considerado como empleadora.

Reconoce su [derecho a un trabajo digno o decente](#) , lo cual “incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva”.

Las empresas determinarán por escrito el salario por viaje, por tiempo, por encargo, por obra o como corresponda. Algunas de las **condiciones de trabajo** que las empresas deberán garantizar en un contrato son:

- Mecanismo de pago
- Horario y jornada de trabajo
- Definir la herramienta de trabajo, sus cuidados y fallas
- Pago de indemnizaciones en los casos de riesgos de trabajo
- Obligaciones de los trabajadores
- La determinación de las propinas
- Causales de la rescisión de la relación de trabajo

Otro punto que contempla la iniciativa es que para acreditar la **relación laboral** basta con la aceptación de la plataforma digital de la prestación de servicios del trabajador o trabajadora, por los cuales él o ella haya recibido una remuneración.

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

