

There are no translations available.

Circular 2327-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la reforma laboral para las plataformas digitales.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 30 de septiembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

CAPITAL HUMANO

La reforma laboral para Uber, Rappi y Didi va; la flexibilidad no es obstáculo: STPS

“Ese modelo de flexibilidad que ofrecen las **plataformas digitales** no debe afectarse, pero eso no significa que no exista un empleador y que no deba haber alguien que proteja los **derechos de estos trabajadores**”, sentencia Luisa María Alcalde Luján, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

En conversación con **El Economista**, la secretaria del Trabajo puntualiza la necesidad de diseñar una reforma para regular el trabajo en aplicaciones con el consenso de la fuerza laboral que participa en estos esquemas y las propias empresas, para que las modificaciones legales permitan que coexista el modelo de trabajo con la flexibilidad de elegir los días y horas para conectarse o trabajar con más de una plataforma y los derechos laborales de estas personas.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) estima que al menos [medio millón de personas trabajan en plataformas digitales](#) a través de servicios de movilidad o entrega de comidas o productos.

“Consideramos que es un momento clave para trabajar junto con las empresas y la voz de los trabajadores para definir un **capítulo especial en la ley** para trabajadores de plataformas, que permita coexistir la flexibilidad necesaria con la seguridad social”, expone.

De acuerdo con una encuesta de la firma Quadrant Strategies, nueve de cada 10 **conductores y repartidores** por aplicaciones asegura que prefiere “controlar su propio horario, incluso sin beneficios, a tener un horario fijo con más beneficios”.

Ante el deseo de la fuerza laboral por conservar la flexibilidad, Luisa María Alcalde considera que la regulación de plataformas digitales puede avanzar en esa vía: **reconocer la relación laboral** sin perder el esquema flexible.

Esto no pasa sólo en este tipo de empresas, detalla, pues en muchos otros esquemas se ha insistido en que las personas son prestadoras de servicio y que no existe una relación laboral. “Siempre la tendencia es evadir esta relación, pero esto tiene que ver con la subordinación”.

Al existir subordinación, existe esta relación laboral y eso no quiere decir que no pueda haber flexibilidad. Por eso es importante que se legisle como un apartado nuevo, porque en las relaciones tradicionales no existe esta flexibilidad, tú tienes un horario fijo, un lugar de trabajo y un empleador reconocido”.

Sin embargo, la titular de la STPS considera que la regulación de plataformas dará pauta también a pensar en las **nuevas relaciones laborales** donde desaparecen los horarios o los espacios de trabajo fijos.

En la antesala de la reforma, la funcionaria federal opina que el programa piloto que implementó el IMSS para **trabajadoras del hogar** abrió la puerta para regular otros empleos que no tienen una relación laboral tradicional, en este caso, con un solo empleador.

“Antes era imposible que en el IMSS hubiera un pago fraccionado como empleador, pero hoy puedo pagar si la trabajadora del hogar sólo acude los martes y jueves a apoyarme en casa, y también puede haber otra persona que pague por lunes y sábado, por ejemplo. Eso no existía antes en **el modelo del IMSS** y romper ese paradigma nos permite ahora con plataformas un esquema que pudiese ser similar, porque también ocurre que los trabajadores están en diversas plataformas, entonces, no puede haber un solo responsable, sino que cada uno debe hacerse responsable de la parte proporcional”, explica.

Alcalde Luján es clara en la postura de la autoridad: [la flexibilidad que ofrecen las plataformas](#) no puede ser sinónimo de desprotección. “Eso implicaría que todos migráramos al esquema de ‘ráscale con tus propias uñas, tú eres tu propio empleador’ y está moda que ahora todos los jóvenes quieren ser emprendedores y ser sus propios jefes. Claro, ahora se privilegia la decisión sobre tu tiempo, pero eso no nos puede llevar a ser un país donde vayamos incrementando la informalidad”.

Con base en un estudio de *Oxfam*, los [repartidores de plataformas digitales](#) ganan en promedio 8,340 pesos al mes, pero los gastos asociados a su trabajo y el uso de la aplicación son de alrededor de 1,960 pesos mensuales.

Los **ingresos de los repartidores** no superan el 7% del valor global de las plataformas digitales como Uber Eats, Rappi o Didi Food. Mientras algunas aplicaciones han reportado un incremento de hasta 94% de sus utilidades durante la pandemia, los trabajadores que laboran bajo la etiqueta de “socio” apenas ganan 30 pesos por pedido en promedio.

¿Qué piden los trabajadores de plataformas?

Diversos colectivos entregaron hace unos días a la STPS [una propuesta de reforma](#) para incorporar al sector en la Ley Federales del Trabajo (LFT). En términos generales, los conductores y repartidores de plataformas piden ser reconocidos como trabajadores subordinados y no como socios, seguridad social con aportación tripartita y conservar la flexibilidad con la que trabajan.

La propuesta de los grupos que participaron en el manifiesto es la creación de un **nuevo capítulo en la LFT**

que incluya tres categorías: trabajadores eventuales, de medio salario y salario completo. La remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo y se determinaría en función de días trabajados, ordenes de trabajo, tiempo de conexión, boletos vendidos, circuitos y kilómetros recorridos.

Desde el 2019, investigaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) han mostrado que el trabajo por aplicación tiene **criterios de subordinación**, como la penalización por rechazar ordenes, la fijación unilateral de los precios de viajes y entregas, el control sobre las transacciones de pago, el esquema de calificación, el proceso de incorporación o los códigos de conducta que se podrían asociar a un empleo asalariado, pero suelen ser más difíciles de identificar por el avance tecnológico.

“Ese esquema debe ser protegido y bien establecido, pero también es momento de que pensemos que puede haber **diversidad de empleadores**. Estos trabajadores no pueden llegar a la tercera edad sin ningún fondo de ahorro, capacidad para pensionarse, sin tener acceso a un crédito de vivienda o si tienen un accidente, estar desprotegidos”, puntualiza Alcalde Luján.

Tal como lo manifestamos en nuestra anterior circular, el tema de la regulación de las plataformas digitales en materia laboral es muy interesante y es un problema global.

Esperemos que no suceda lo que sucedió con la prestación de servicios que fue sobre regulada.

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