

There are no translations available.

Circular 2351-Ter-2022

Transcribimos un artículo escrito por Gerardo Hernández, publicado en El Economista el 24 noviembre 2022, sobre el trabajo en las apps.

El modelo de Uber, Didi y Rappi no está pensado para tener empleados, advierten las apps.

Nicolás Sánchez, director de Políticas Públicas de Uber México, y Tanatiuh Anzures, director de Asuntos con Gobierno de DiDi.

Las aplicaciones de movilidad y entrega de comida piden una reforma con “soluciones innovadoras”, como la posibilidad de poder realizar aportaciones a la seguridad social sin ser calificados como patrones de los conductores y los repartidores.

“Lamentablemente este modelo no está pensado para tener empleados. Imaginemos que tres empresas absorben 500,000 personas, eso es absolutamente inviable. Imagina una industria que asume cargas y un costo de seguridad social para una persona que se conecta una hora al mes”, expresa Nicolás Sánchez, director de Políticas Públicas de Uber México. El directivo se refiere a los costos laborales que representaría reconocer legalmente a repartidores y conductores por aplicación como trabajadores subordinados.

Esta semana, las principales plataformas digitales de movilidad y entrega de comida presentaron un decálogo de pisos mínimos para la regulación del trabajo por aplicación, una propuesta que trabajaron en conjunto con una parte de los repartidores agrupados en los colectivos de Ni Un Repartidor Menos y Ni Una Repartidora Menos, y miembros de organizaciones civiles como Nosotros.

Con esta propuesta, las plataformas digitales buscan una aportación tripartita a la seguridad social (aplicaciones, gobierno y trabajadores) para que repartidores y conductores tengan acceso a incapacidades, pensiones, entre otros beneficios de la protección social. Sin embargo, la industria plantea que las aportaciones que realicen se hagan sin que se asuman como empleadores de los también denominados jornaleros digitales y para ello, dicen, hay que buscar “soluciones innovadoras”.

Las aplicaciones sí están dispuestas a dar aportaciones para la seguridad social de la fuerza laboral que conduce vehículos y reparte comida, pero “sin sujetarnos al modelo obrero-patronal

tradicional, es importante pensar fuera de la caja y creemos que esto son principios básicos de cómo estamos imaginando que en México el camino se podría recorrer hacia mayores condiciones de seguridad social sin que se obstruya el modelo”, indica Tanatíuh Anzures, director de Asuntos con Gobierno de DiDi.

“Socios”, “colaboradores”, “independientes”, “personas repartidores y conductoras”, son sólo algunos de los términos que las plataformas digitales le han dado a toda una fuerza laboral que obtiene ingresos a través de las aplicaciones. Pero esta precaución en no llamarles empleados ha tenido una factura para los propios repartidores y conductores: no hay vacaciones pagadas, no hay aguinaldo, no hay reparto de utilidades y, hasta ahora, no hay seguridad social con aportaciones tripartitas.

La solución innovadora de una seguridad social sin asumirse como empleador sigue la misma línea: no reconocer una relación subordinada con los repartidores y conductores, aunque se hagan aportaciones a la seguridad social como cualquier otro empleador.

Al mismo tiempo, el decálogo presentado por la industria de plataformas digitales y algunos colectivos limita la seguridad social tripartita a repartidores y conductores que trabajen más de 40 horas laboradas por semana a través de las aplicaciones, es decir, lo equivalente a una jornada laboral completa de cinco días.

Aunque las aplicaciones son herméticas en las cifras, Fernando Cota, líder de Políticas

Públicas de Rappi, reconoce que al menos la seguridad social tripartita beneficiaría “a una minoría, porque es una minoría de las personas conductoras y repartidoras que utilizan este modelo como una ocupación de tiempo completo”.

Pero el directivo considera que el decálogo plantea beneficios para todos, aunque no alcancen las horas necesarias. “Sin duda alguna el elemento de seguridad social es el punto más importante, pero este documento no tiene precedentes, porque por primera vez los líderes de la industria, repartidores y ONG’s llegamos a un acuerdo. Esto es un acuerdo que considera varias cosas: uno es el interés de los repartidores y otro es la viabilidad del sector, incorpora cuestiones como seguridad social, pero también demandas de todos los repartidores, independientemente de que estén 40 horas conectados o sólo una hora al mes”.

Entrevistados por El Economista, representantes de Uber, DiDi y Rappi defienden que el trabajo por aplicación no es subordinado, el argumento principal: la flexibilidad que tienen las personas para conectarse y desconectarse, elegir la zona donde quieren laborar o la aplicación que más les convenga en cierto momento.

“Estas nuevas formas de generar ingresos son inéditas y se fundamentan en los principios de máxima flexibilidad y escapan de los cánones tradicionales de las relaciones laborales. Acá no hay subordinación (...) tenemos un interés en avanzar en esta discusión y aquí inicia la búsqueda de soluciones innovadoras porque no estamos frente a una relación laboral, sino ante un nuevo modelo que necesita nuevas reglas”, apunta Nicolás Sánchez.

Los directivos de las plataformas digitales insisten en que una buena parte de los repartidores y conductores “no quieren ser trabajadores subordinados”.

¿Un camino para evadir relaciones laborales?

“Esto tiene que transformarse en un estándar y ser un ejemplo en América Latina”, opina Nicolás Sánchez. Pero los directivos niegan que la propuesta que impulsan abra la puerta para que otras empresas puedan otorgar seguridad social sin asumir costos laborales y ser reconocidas como empleadores.

“Estos modelos ya existen y están afuera y hay miles de personas que no tienen un esquema de seguridad social y tienen ocupaciones importantes. Hay músicos, artesanos, periodistas, hay freelancers, escritores y muchos otros que se encuentran en un

modelo ocupacional sin seguridad social. Creemos que estos principios podrían ser la punta de lanza para que todos esos sectores y esas comunidades eventualmente también tengan seguridad social, eso es lo que nos parece innovador”, señala Tonatiuh Anzures.

Para Fernando Cota, la posibilidad de que una buena parte de la fuerza laboral se califique como prestador de servicios independiente, pero con seguridad social, dependerá de las preferencias de cada persona y no de las decisiones de las empresas.

“Hoy en día existe el modelo tradicional de trabajo, con personas como tú y como yo que trabajan de lunes a viernes, de 9 de la mañana a 6 de la tarde. Puede ser que el futuro se mueva hacia estos modelos en los que una persona decide qué días trabaja, cuántas horas o si de pronto quiere trabajar para otra empresa como ocurre en las aplicaciones. Puede que el futuro se mueva hacia ese tipo de trabajos o que coexistan los dos modelos. Lo que queremos es que se mantenga un modelo flexible”, expone el directivo.

Pensamos que debemos buscar cambios en el derecho laboral para poder ser más incluyentes y poder seguir creando maneras de subsistencia mejores, pues estamos viviendo situaciones nunca antes vistas.

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