

Circular 2353-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre un tema que hemos tratado anteriormente “Las Apps”-Plataformas Digitales.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez el 4 de noviembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

En la regulación del trabajo en apps también se juega la posibilidad de sindicalización

La forma de **trabajo en las plataformas digitales** ha dificultado la creación de sindicatos. Sin embargo, a nivel global cada vez se levantan más movimientos laborales en la industria de las aplicaciones. Y dentro de sus demandas está la clasificación de los trabajadores y las trabajadoras, lo cual “cobra relevancia” porque eso podría evitar o facilitar su negociación colectiva.

“Hay quienes cuestionan la compatibilidad entre el derecho a la **negociación colectiva** de los trabajadores autónomos y la libre competencia”, señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto lo relata en el

Documento de Referencia

, un texto base para la reunión tripartita sobre el trabajo decente en la economía de plataformas a la que convocó a mediados de octubre.

Según la libre competencia, las personas tienen la libertad de entrar o salir de una actividad económica. Es decir, si no están de acuerdo con ciertas condiciones de trabajo, pueden renunciar o no participar de ellas.

Bajo esa lógica, es “evidente” que si son clasificadas como personas trabajadoras dependientes tiene derecho a organizarse y crear un sindicato, “pero no tanto” [si son consideradas como autónomas](#)

. Es por ello que, en medio de un debate a nivel mundial, su definición jurídica es de gran importancia.

En México, el gobierno federal prepara una [reforma a la Ley Federal del Trabajo](#) (LFT) para incluir a las personas que laboran como conductoras y repartidoras en una aplicación digital. La posibilidad de esta modificación se percibe cercana pues las empresas han participado en foros públicos, se han reunido con las autoridades laborales y han estado más abiertas a declarar sus posturas.

En los últimos años se han ido formando en este país diferentes colectivos y organizaciones de trabajadores y trabajadoras de plataformas para defender sus **derechos laborales**. Sin embargo, el porcentaje general de sindicalización en el país es bajo, apenas el 13% de la población trabajadora pertenece a un sindicato.

Plataformas in situ y plataformas en línea

La reunión tripartita de la OIT sobre el trabajo decente en la economía de las plataformas se llevó a cabo durante una semana a mediados de octubre, pero terminó sin acuerdos. En el documento que el organismo internacional le presentó a las partes distingue dos tipos de empleo en las aplicaciones: **in situ y en línea**.

Las plataformas *in situ* se refieren a las que prestan un servicio para el cual “precisan localizar en un determinado territorio a los trabajadores involucrados”. Éstas son las de

reparto, transporte o cuidado de personas

y son “una fuerza de trabajo visible y localizable”.

En las plataformas en línea, por su parte, “los trabajadores prestan sus **servicios en línea**”.

Por ejemplo, consultoría, diseño de

software

, revisión de imágenes para redes sociales., por citar algunos casos. Quienes laboran de esta manera son “una fuerza de trabajo invisible y dispersa alrededor del mundo”.

Esas diferencias influyen en su **organización colectiva**, señala la OIT, pues “mientras son conocidas organizaciones y actuaciones en defensa de los intereses de los trabajadores de los primeros (*in situ*), apenas existe constancia sobre organizaciones y actuaciones de los segundos (en línea)”.

Ni la forma de realizar el trabajo, ni los perfiles profesionales, ni la autopercepción, ni las posibilidades de [someter su ocupación a regulación](#) “tienen por qué coincidir en ambas formas de trabajo”, dice el organismo.

“Conducir un vehículo para una plataforma y diseñar una página web para otra tienen en común que son trabajos que se realizan mediante una plataforma, pero pueden diferir en muchas otras variables. Por ello, el **trabajo en plataformas** difícilmente puede ser considerado de manera unitaria”, agrega el documento.

Las posibilidades de regulación se acotan

Las compañías de transporte y reparto por aplicación basan sus argumentos para no reconocer **una relación laboral** con conductores y repartidores en que su modelo de negocio es diferente al de cualquier otra empresa.

Pero para la OIT, “las plataformas *in situ* se relacionan con el **mercado de trabajo** de forma semejante a como lo hace la empresa tradicional, en el sentido de tener que contratar y organizar en el lugar de que se trate el trabajo que necesitan para la prestación de sus servicios”.

En cambio, “las plataformas en línea son **espacios virtuales globales** en los que los usuarios se interrelacionan con los profesionales para la realización de determinadas tareas”. Es el caso de las páginas de *freelancers*.

Además, las empresas *in situ* “necesitan relacionarse con los mercados de trabajo locales y sus reglas e instituciones” y tienen la posibilidad de “reorganizar el **trabajo autónomo** ya existente en un determinado sector (por ejemplo, en el sector del taxi) o tratar de reemplazar el uso de trabajo asalariado habido en algunos sectores con la contratación de trabajo autónomo”.

Mientras que las compañías de trabajo en línea “actúan como una especie de ‘pool planetario’ en la nube que permite fragmentar, extender y deslocalizar **actividades económicas** sin apenas relación con el correspondiente mercado de trabajo y sus instituciones”. Por ello, quienes laboran de esta manera tienen más obstáculos para sindicalizarse.

Tal como lo manifestamos en nuestras anteriores circulares, el tema de la regulación de las plataformas digitales en materia laboral es muy interesante y es un problema global y si se le suma la libre sindicalización se complica más.

Esperemos que no suceda lo que sucedió con la prestación de servicios outsourcing que fue sobre regulada y en tal virtud creció el empleo informal.

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