

There are no translations available.

Circular 2354-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante Sobre las propuestas de regulación de las apps (repartidores)

El artículo fue escrito por Blanca Juárez el 07 de noviembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

Seguridad social, pero sin jefes, la propuesta de las apps para regular a choferes y repartidores

Representantes de Uber, DiDi y Beat señalaron en entrevista su disposición a aportar económicamente a un esquema de seguridad social para las personas que laboran como repartidores y choferes que mantenga la flexibilidad y el modelo de negocio tal cual existe ahora.

En camino hacia la regulación del **trabajo en plataformas digitales** en México, las principales empresas de transporte y envío por aplicación van juntas, hay consenso entre ellas. Están de acuerdo en crear un modelo de seguridad social

ad hoc

a las personas que trabajan como conductoras y repartidoras, pero también en que no existe una relación laboral con ellas.

Ahora, el meollo del asunto, dicen, es cómo garantizar la seguridad social. La discusión no es exclusiva de México, lo mismo se debate en varios países. Para abordar el tema, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) convocó a [una reunión tripartita](#) que se llevó a cabo durante toda la segunda semana de octubre, pero concluyó sin acuerdos.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) estima que hasta el 3% de la fuerza laboral a nivel global labora en aplicaciones de movilidad y reparto. En nuestro país, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) calcula que [500,000 personas se dedican a estos trabajos](#).

Luisa María Alcalde Luján, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), confirmó que la dependencia prepara una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) para reconocer [los derechos laborales](#) de dicha población.

“Nuestro deseo es aportar a una solución y hablo de aportar también económicamente”, dice en entrevista Nicolás Sánchez, director de Políticas Públicas de Uber. “Lo que pedimos es participar en el debate y que las soluciones compatibilicen” los intereses de las empresas con la inscripción de repartidores y conductores al IMSS.

La postura de **Beat** es “concurrir y trabajar de la mano con las autoridades. Generar un esquema de seguridad social lo suficientemente flexible para la naturaleza de esta actividad y viable en lo jurídico y en la implementación”, comenta Daniel Rosado, líder de Políticas Públicas de la plataforma griega.

La presidenta de la Comisión de Seguridad Social de la Cámara de Diputados, Ivonne Cisneros Luján (Morena), ha señalado que el sistema tripartito de aportación a la seguridad social podría ser una buena solución. “Nos suena a que podría ser interesante”, pero hay que explorar más, comenta Tonatíuh Anzures, director de Asuntos con Gobierno de **DiDi** en México.

El dilema del empleo sin subordinación

La historia de las **redes de transporte por aplicación** en México comenzó en 2013. Uber fue la primera en llegar, arrancó con “10 socios conductores” en Ciudad de México y ahora está presente en casi todo el país.

“Socios”, “personas que se benefician de nuestra tecnología”, “que han encontrado en la tecnología una fuente de ingresos”, “que ofrecen servicios de movilidad o de reparto”, “usuarias de plataformas” o directamente “conductores y repartidores”. Las compañías se cuidan de no nombrarles “trabajadoras, trabajadores”.

En diciembre de 2021, [la Comisión Europea](#) propuso una serie de criterios para determinar si la plataforma es un empleador. Con base en esa lista, estimó “que entre 1.7 millones y 4.1 millones de personas podrían reclasificarse como trabajadores” en la Unión Europea (UE), con derecho a vacaciones, licencias e incapacidades, entre otros beneficios.

Para los representantes de las plataformas consultados por **El Economista**, hablar de si hay un vínculo laboral distrae de lo importante: proveerles de protección y mejores condiciones de vida y mantener el valorado esquema de flexibilidad.

Porque “en este modelo no hay jefes”, explica Tonatiuh Anzures, directivo de DiDi. Para esa empresa de origen chino “es fundamental encontrar un esquema en el que sin un jefe –fíjate lo importante de lo que estamos hablando– sin la necesidad de un jefe se pudiese tener” **seguridad social**

La subordinación simplemente no puede configurarse porque quienes deciden “ofrecer servicios de movilidad o de reparto son libres de conectarse o no, elegir dónde hacerlo, ser su propio jefe, tomar sus propias decisiones e incluso utilizar de manera indistinta una aplicación u otra. Acá hay una libertad, una [flexibilidad que en el modelo tradicional](#) no existe”, dice Nicolás Sánchez.

Lo mismo plantea Daniel Rosado: “La **persona conductora** decide cuándo prender la aplicación, cuántos viajes aceptar, lo hace a voluntad propia”. En esos términos de autonomía, dice, “entra en conflicto la subordinación tal cual la hemos entendido”.

El posible impacto de una reforma

Una reforma que afecte **la flexibilidad** impactará negativamente a quienes laboran a través de las aplicaciones, dice Nicolás Sánchez, directivo de Uber. “Siete de cada 10 personas dicen que si esto fuera un esquema tradicional, no podrían continuar”.

Si no continúan, agrega, habría “escasez de **repartidores y conductores** y los precios subirían”, lo cual perjudicaría a “la ciudadanía en general”. La movilidad, “tanto para trasladarse como para obtener productos, probablemente se vería muy limitada a zonas de altos ingresos”.

En el confinamiento por la pandemia de covid-19, detalla, la pequeña y mediana empresa fueron “profundamente golpeadas”, pero encontraron “un salvavidas” con el envío a domicilio. Así que, por una mala decisión, “las empresas pequeñas tampoco podrían subsistir con **un esquema tradicional**”, lo cual impactará en “la empleabilidad del país e incluso en la inflación”.

Para Beat, por su parte, dice Daniel Rosado, “el detalle está en cómo generar un esquema de seguridad social en México para que estos nuevos modelos tengan su propio nicho. Hay que mirar lo que hay en el mundo y construir una solución basada en la realidad y marco jurídico mexicano”. Y analizar si otros actores que se benefician de las plataformas deberían aportar cuotas, por ejemplo, los comercios.

Como hemos sostenido, esperamos que esta actividad no sea “sobre regulada”, para poder seguir creando los empleos que tanto necesita nuestro país.

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