

# Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México



**Seminario Internacional:** Informalidad laboral: Desafíos frente al cambio tecnológico, la desigualdad territorial y el imperativo de la protección social

**CEPAL, 6 de octubre 2021**

Graciela Bensusán, Consultora de CEPAL, Profesora TC UAM/X

# Índice

## **El debate**

- I. Naturaleza del trabajo en plataformas
- II. Continuidad entre vieja y nueva precariedad laboral
- III. La fuga del empleador, los indicios para capturarlo y la subordinación: jurisprudencia y legislación
- IV. Variedad de enfoques y propuestas

## **Situación en México**

- V. Situación actual
- VI. Contexto sociopolítico
- VII. Investigación del Colmex
- VIII. Conclusiones

# I.- Naturaleza del trabajo en plataformas



**¿Nuevo modelo de negocio o nueva narrativa?  
intermediación tecnológica con / sin control de los trabajadores.**



**Heterogeneidad de las plataformas  
(ejecución local vs on line)**



**Diferencias/ semejanzas entre plataformas de prestación de servicio y las intermediarias.  
2 criterios clave:**

Unilateralidad en la fijación de precios

Contrato de adhesión

Control y supervisión

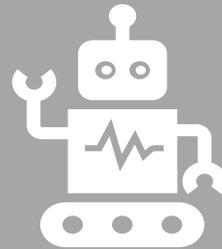


**Naturaleza del trabajo:  
subordinada,  
autónoma o intermedia  
con variedad de  
opciones regulatorias.**

## II.- Continuidad entre vieja y nueva precariedad laboral



Jornaleros digitales: Más semejanzas que diferencias con trabajo doméstico, a domicilio y jornaleros agrícolas (precarios e informales pero subordinados).



El componente tecnológico: potencia y encubre viejas situaciones de precariedad e informalidad.



Oportunidad para la formalización del trabajo

# Semejanzas en el trabajo a domicilio manufacturero y el trabajo de los jornaleros digitales mediante plataformas

<b>Criterio</b>	<b>Trabajo a domicilio manufacturero</b>	<b>Trabajo de los jornaleros digitales mediante plataformas</b>
Tiempo de trabajo	En principio, el trabajador puede organizar libremente su jornada, pero existe una fuerte presión para cumplir con plazos de entrega muchas veces extremadamente ajustados.	En principio, el trabajador puede organizar libremente su jornada, pero en varias plataformas existen sistemas de incentivos que favorecen a los trabajadores con mayor disponibilidad a la hora de asignar los pedidos.
Exclusividad del vínculo	El trabajador puede trabajar para varias empresas o intermediarios, aunque, en la práctica, muchas veces se generan vínculos relativamente estables con una sola empresa. En algunos casos, el trabajo a domicilio es una ocupación secundaria.	El trabajador puede trabajar a través de varias plataformas simultáneamente. En muchos casos, el trabajo a través de la plataforma es una ocupación secundaria.
Bienes de capital	El trabajador suele usar maquinaria de su propiedad (por ejemplo, máquinas de coser) y, en algunos casos, también materiales (por ejemplo, hilo).	El trabajador suele usar sus propios dispositivos tecnológicos (computadora, teléfono celular) o medios de transporte (bicicleta, motocicleta, automóvil).
Definición del producto y los precios	El trabajador no tiene libertad para definir las características del producto ni su precio. A veces, el trabajador ejecuta un solo proceso en un trabajo que la empresa o el intermediario distribuye entre varios trabajadores.	El trabajador no tiene libertad para definir las características del producto ni su precio.
Supervisión	En la mayoría de los casos, la supervisión es indirecta y apunta al cumplimiento de los plazos de entrega y la calidad del trabajo terminado.	En la mayoría de los casos, especialmente en el de las plataformas de intermediación de tareas de ejecución local, existe una estrecha supervisión a través de las aplicaciones de las plataformas. Se monitorea, por ejemplo, la ubicación del trabajador, la duración de cada paso en la ejecución de su trabajo y la satisfacción del cliente.
Existencia y rol de intermediarios	La asignación de las tareas puede realizarla directamente una empresa o taller, o hacerse a través de un intermediario. El intermediario puede o no asumir algunas funciones propias de la figura del empleador, con lo que existe el riesgo de figuras triangulares y de falta de claridad respecto a la identidad del empleador.	En las plataformas de intermediación laboral en la web, la intermediación consiste principalmente en establecer el vínculo entre la oferta y la demanda. En muchas de las plataformas que ofrecen oportunidades laborales de ejecución local, en cambio, la intermediación incorpora tareas de supervisión y pago propias de un empleador.

# III.- La fuga del empleador, la subordinación y los indicios laborales para capturarlo



No es el fin del trabajo ni desaparecen los trabajadores. Lo que desaparece es el empleador...



¿Sirve el método de indicios para clasificar el trabajo en la economía digital como autónomo o asalariado? Hasta ahora predomina en países desarrollados y en desarrollo.



Opciones

Crear nuevos indicios / Reinterpretar los existentes

Distinguir entre condiciones necesarias y suficientes

Diseñar una tercera categoría ( contratista dependiente)

# La subordinación y las nuevas formas de organización del trabajo

---

El factor distintivo “de la relación de trabajo es la subordinación personal del trabajador a las facultades de mando, organización y disciplina del empleador”(Aloisi y De Stefano, 2020: 67).

---

La relación de trabajo es una categoría jurídica adaptable a un entorno socioeconómico en constante transformación (Aloisi y De Stefano, 2020).

---

Las plataformas de servicios ejercen mando y disciplina sobre los trabajadores, pero eluden los costos de la relación laboral mediante la figura de trabajo por cuenta propia (Aloisi y De Stefano, 2020)

---

El legislador debe adoptar una concepción dinámica e innovadora de la relación laboral que compagine la innovación organizacional y tecnológica de las plataformas digitales con los derechos laborales de los trabajadores.

---

En suma, el control y la subordinación se transforman pero siguen presentes.

# Criterios de distinción de la relación de trabajo subordinada

1. Procesos de reclutamiento y selección de trabajadores
2. Desconexión de la plataforma (despido)
3. Sistemas de evaluación
4. Directrices de trabajo
5. No puede rechazar servicios
6. Fijación de precios por la plataforma
7. Contrato de servicios/mercantil elaborado unilateralmente por la plataforma
8. Plataforma propietaria de activos
9. Carácter retributivo y personal del trabajo
10. Exclusividad (no obligatoria)
11. Lugar y tiempo de trabajo asociados a geolocalización
12. Capacitación
13. Uso de logotipos
14. Aportación de conocimientos detallados para realizar el trabajo
15. Directrices de las plataformas para limitar la comunicación entre trabajadores y usuarios

## Sentencias emitidas sobre la naturaleza de los vínculos entre plataformas y trabajadores

### Califican el trabajo como subordinado

**Brasil 2017**, testimonios de trabajadores como principal fundamento de la sentencia → en 2020 hay regresión: **Brasil 2020, no hay exclusividad en la relación por lo cual se considera una sociedad comercial entre la plataforma y el prestador de servicios**

**Uruguay 2019**, considera la transformación de la organización del trabajo facilitada por la tecnología

**Uruguay 2020**, Tribunal de Apelaciones del Trabajo, contrato elaborado por Uber con base en modalidades impuestas a discreción, ID al conductor, obligaciones, el usuario abona directamente a Uber, conductor imposibilitado para comunicarse con usuarios; poder de desconexión.

**Chile 2020**, principio de realidad y sistemas de evaluación.

**Valencia 2018** plataforma Glovo, primacía de los hechos sobre la forma

**Madrid 2019** plataforma Glovo, nueva interpretación de “centro de trabajo” asociándolo a todo lugar geolocalizable

**España 2020**, Tribunal Supremo, Glovo, principio de realidad, se configura la ajenidad en resultados, la retribución y la dependencia, integración en el ámbito de la organización y dirección del empresario, considerada de manera flexible.

**Francia 2020**, Corte de Casación, existe relación de subordinación: no puede formar clientela ni fijar precios

**Reino Unido 2021**, Tribunal Supremo, principio de realidad, Uber fija tarifa y limita la comunicación del trabajador con el usuario lo que implica limitar libertad de participación en el mercado. La plataforma es prestadora de servicios y evalúa a conductores. Reconoce derechos plenos a conductores (Uber), incluyendo tiempo a disposición.

## Legislaciones laborales nacionales/regulaciones de Ciudades

<b>Italia Decreto de Ley N° 101 del 2019</b>	Pago por hora a condición de que el trabajador acepte en ese lapso al menos un servicio
<b>Italia, Municipalidad Bologna, Carta de Derechos Universales, 2018</b>	Compensaciones cuando el trabajo se realice de noche o en condiciones climáticas adversas
<b>Italia, Municipalidad de Lazio, 2018</b>	Acceso a la salud y seguridad en el trabajo, equipo contra accidentes, transparencia de los algoritmos
<b>Italia, Municipalidad de Piamonte, 2019</b>	Derecho de negociación colectiva y protección de datos personales
<b>Francia, 2018</b>	Pago de contribuciones de seguridad social por la plataforma si el trabajador decide inscribirse voluntariamente
<b>California, Ley AB-5, 2019</b> Sometida a referéndum en 2020 (Propuesta 22), y la opción de mantener a los trabajadores como autónomos con el 55% de apoyo de los votantes.	Salario mínimo y seguro de desempleo
<b>Seattle, Ordenanza 2015</b>	Los trabajadores pueden negociar colectivamente sus condiciones laborales con las plataformas
<b>Colombia, Boletín No. 12475-13, 2019</b>	Pago de la jornada pasiva menor al de la jornada activa
<b>Perú, 2019</b>	Pago de la jornada pasiva y límites en la jornada semanal
<b>México:</b>	Reconocimiento del carácter subordinado

## IV.- Variedad de enfoques y propuestas

No hay consenso en el enfoque ni en las políticas para regular TenP: ¿Son suficientes los mecanismos existentes para protegerlos o se requieren otros y de qué tipo?

Son excepcionales las propuestas de no intervención, dejando la regulación en manos de los actores involucrados (*soft law*).

Mantener el modelo de indicios, detectar a los falsos autónomos e identificar al empleador previa demanda del trabajador

Intervención directa de la Inspección laboral, aplicando criterios de subordinación, sin demanda de trabajador ni cambio de legislación (Pcia de BsAS, 2021)

Ampliar la categoría de subordinado a empleos de plataforma no implica disminuir derechos en el régimen laboral en su conjunto ni afectar la flexibilidad laboral

## VI.- Situación actual en México

- ❖ Son considerados autónomos pero están obligados a pagar impuestos.
- ❖ LFT: predomina el criterio de los hechos sobre la forma. Algunas experiencias internacionales muestran que aplicar este principio suele conducir al reconocimiento de la existencia de relaciones laborales en plataformas digitales ¿Sucederá lo mismo en México?
- ❖ **Indicios de subordinación en la jurisprudencia: interpretación flexible que determine la existencia de relaciones laborales en las plataformas digitales cuando existan evidencias de poder de control, dirección o disciplina.**
- ❖ **Posturas diversas entre autoridades: IMSS ( Prueba piloto para trabajadores independientes- convenio Plataformas) y SHCP: los consideran independientes y contribuyentes.**
- ❖ **STyPS y STyFE: ¿más favorables al reconocimiento de derechos laborales?**
- ❖ **Varias iniciativas legislativas en el Congreso**
- ❖ **Avances en acción colectiva (“Ni un repartidor menos” y reconocimiento de la Unión Nacional de Trabajadores de Aplicaciones y de Reparto de México)**

# VII.- Contexto sociopolítico favorable en México a la regulación

## **Activismo legislativo:**

- ✓ Reformas a la LFT aprobadas destinadas a grupos vulnerables: domésticos, teletrabajo, subcontratación, salarios mínimos profesionales a domésticos, garantías de protección del poder adquisitivo...
- ✓ Apertura y Fortalecimiento derechos colectivos: Ej. Reconocimiento del UNTA
- ✓ CDMX reforma reglamento de la ley de movilidad para incrementar barreras a plataformas de transporte; se reglamenta la obligatoriedad de entregar información al gobierno de la ciudad

## **Activismo del Poder Ejecutivo:** combate a la informalidad y la precariedad.

### Revitalización de la **inspección laboral**

### Nuevas **estrategias de fiscalización** sobre tercerización y evasión de obligaciones

### **Nueva política salarial**

### En suma, contexto de **mayor exigencia de derechos laborales** para excluidos y contra todo tipo de simulaciones.



## VIII. Investigación Colmex 2021

1. Estudio realizado de agosto 2020 a marzo (2021), cuyo objetivo fue realizar un **diagnóstico** sobre el trabajo de las personas repartidoras por plataformas digitales en CDMX

**El trabajo del futuro con derechos laborales: Trabajadores de reparto a través de plataformas. Carlos Alba; Graciela Bensusán y Gustavo Vega/coord; Colmex- CESA, 2021**

### **Cuantitativo:**

**Encuesta:** 1008 repartidores cara a cara

### **Cualitativo:**

#### **I.- Análisis documental y propuesta de política pública.**

Revisión estudios en otros países. Documentos, foros, seminarios.

#### **II.- Entrevistas semiestructuradas: 60**

1. Repartidores/as 20
- 2.- Plataformas
- 3.- Lugares de donde salen los pedidos (restaurantes...) 10
- 4.- Clientes 20
- 5.- Autoridades STyPS, STyFE, SEMOVI, IMSS, SAT
- 6.- Sindicatos 5

#### **III.- Grupos de enfoque**

- 1.- Empresas : Uber Eats, Rappi, Didi. iVoy  
- Relatoría Informe ITDP
- 2.- Repartidores/as

# Resultados del cuestionario: cuestionan la narrativa de plataformas

## I.- Perfil sociodemográfico

- Poco más del 80% tiene entre 18 y 40 años y 30% tiene dependientes a su cargo

## II.- Trayectoria educativa

- menos de la quinta parte estudia
- casi 60% con preparatoria o más

## III.- Trayectoria laboral y trabajo en plataforma

- Efecto pandemia: + 40% 2020 . **Plataforma Principal: UberEats (40%), Rappi (32%)**
- Promedio de horas diarias trabajadas de lunes a domingo: 9.18 horas
- Promedio de ingreso semanal \$2,242 ( 110 dólares)
- 8 de cada 10 reparten como único empleo
- 5 de cada 10 piensa seguir en este trabajo en forma indefinida

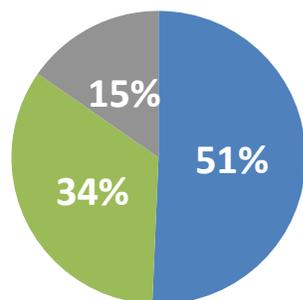
## IV.- Protección y seguridad

- Percepción de peligro de accidentes (64%). Casi la mitad tuvo accidentes y una cuarta parte sufrió robos
- La mayoría lo percibe como trabajo de largo plazo (tiempo indefinido: 53%)

## V.- Organización de los repartidores

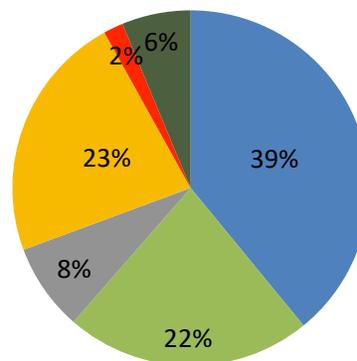
→ Gráficas a continuación →

Razones por las que las personas repartidoras NO se afiliarían a ningún sindicato o grupo organizado.



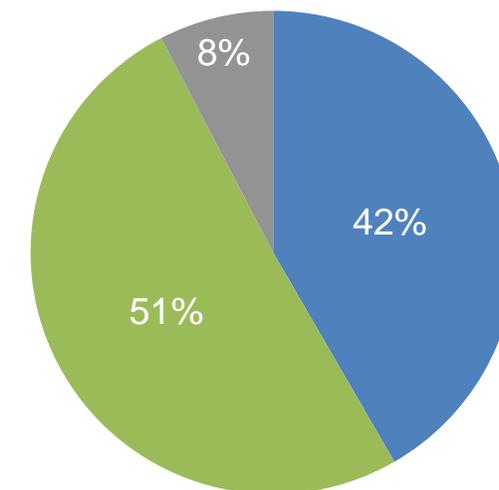
- Porque sólo me exigirían cuotas y no cambiaría nada
- Porque sólo beneficiaría a los dirigentes y no tengo confianza
- Porque la plataforma podría bloquearme

Motivos por los que las personas repartidoras aceptarían unirse a un grupo organizado y/o emprender acciones colectivas para obtener mejoras de las plataformas



- Mejorar la paga y otras condiciones de manera formal
- Reconocer y/o obtener derechos y prestaciones
- Obtener más información y transparencia en la forma en que se asignan los pedidos
- Por seguridad y protección
- Actividades recreativas y/o deportivas
- No participaría por ningún motivo

Lo que las personas repartidoras estarían dispuestas a dar para acceder a derechos laborales



- Estar disponible un número de horas fijo a la semana
- Trabajar en exclusividad para una aplicación
- Otro

# Conclusiones de Entrevistas y grupos de enfoque - Repartidores

## Motivaciones para trabajar en las plataformas: ingresos y flexibilidad

- Los ingresos han ido descendiendo por ingreso de más repartidores.
- Algoritmo que asigna pedidos, pagos y desactiva sin apelación, es percibido como opaco y arbitrario, y es temido.
- Se trata de trabajos de tiempo completo y en horarios cada vez mas extensos en razón del aumento de la competencia. Para obtener buenos ingresos se requiere conexión casi permanente

## Autopercepción como subordinados

- Control de su tiempo de entrega a través de cronómetros;
- Reciben instrucciones y órdenes en tiempo real;
- Recibe alguna capacitación para el manejo de las aplicaciones.
- Son evaluados a través de los usuarios

**Hoy muchos cuestionan** que se les considere “**emprendedores**” al ser una forma de eludir derechos laborales

## Consideran que sus trabajos son precarios

- Reclaman derechos laborales y mejores condiciones de trabajo.
- **La protección frente a los riesgos es una de sus grandes preocupaciones**
- Están **dispuestos a pagar una cuota** para obtener la protección social.

## Varían formas de acción colectiva

- Unos apoyan la idea de la organización sindical; otros desconfían mucho y son hostiles porque los ligan a la corrupción y la cooptación.
- **Entre los repartidores ha crecido la conciencia de sus derechos y se están gestando formas incipientes de organización colectiva.**

# Conclusiones sobre el grupo de enfoque - empresas (con ITDP)

## Modelo de negocio

- Plataformas buscan continuar en calidad de intermediarias entre quienes ofrecen bienes o comida, los consumidores y las personas repartidoras.
- El modelo tiene **beneficios** para las personas repartidoras: flexibilidad de tiempo, compatibilidad con otras labores.

## Derechos Laborales

- Consideran que **no** sería posible brindar derechos laborales a las personas repartidoras al tratarse de prestadoras de servicios independientes bajo la ley.
- **Reconocen la vulnerabilidad** de las personas repartidoras ante los siniestros de tránsito.

## Apertura al diálogo

- Reconocen la necesidad de discutir esquemas de seguridad social y protección al trabajo como prestadoras de servicio independientes.
- Acceso a la seguridad social/ a seguro médico, de manera optativa y reconociendo la calidad de independientes.
- Coadyuvar en la protección de los ingresos de personas repartidoras en casos fortuitos, como la pandemia por COVID-19.
- Recibir capacitaciones en materia de seguridad vial.

# Seguridad social



La prioridad debe ser garantizar el acceso a la seguridad social.



Divergencia en cuanto a la manera de hacerlo:

Derivado del empleo  
Universalización



El reto central que identifican los entrevistados es cómo financiar la universalización de la seguridad social



Temor a perder flexibilidad: Mayor diversidad de opiniones se dieron sobre derechos laborales: todos, algunos ( garantía laboral universal), ninguno.



**Convenio IMSS – Plataformas para promover afiliación como trabajadores independientes (programa piloto).**



**Rechazo por parte de la Unión Nacional de Trabajadores de Aplicaciones y expertos laboristas.**

# Propuesta: Un nuevo régimen especial para proteger a trabajadores de plataformas

## Principios

- Lo nuevo es la tecnología y la organización del trabajo pero ello no altera la naturaleza del trabajo subordinado en plataformas de servicios
- La flexibilidad del trabajador no implica que no exista subordinación
- Se debe incluir el trabajo en plataformas de servicios entre los regímenes especiales de la LFT: semejanzas con trabajo a domicilio, teletrabajo, trabajo remunerado en el hogar, jornaleros agrícolas; trabajo a destajo o por unidad de obra.
- Se propone mantener ciertas características de la flexibilidad como la libertad de horario y tener más de un empleador
- Se asignan responsabilidades patronales a las plataformas que prestan servicios cuando se cumplen los indicios de subordinación:
  - Salario mínimo
  - Seguridad social y seguridad en el trabajo
  - Vacaciones
  - Reconocimiento del derecho a la sindicalización y negociación colectiva
  - Se accede a todos los derechos en forma proporcional al tiempo de servicios

# IX.

## Conclusiones

- El contexto de la pandemia puso en evidencia la importancia del trabajo de las personas repartidoras y conductoras y lo injusto de su situación: son formales fiscalmente y precarios laboralmente.
- Cambió su percepción sobre el vínculo que tienen con la plataforma: de socios a **trabajadores subordinados**.
- Muchos de los supuestos sobre el trabajo de reparto fueron desmentidos por los resultados de la encuesta: 1. No todos son jóvenes, 2. No es un trabajo ocasional ni de corto plazo mientras se estudia. 3. Es un trabajo de tiempo completo y 4. La flexibilidad se diluye por que los ingresos disminuyen 5. Los riesgos aumentan
- Se confirma la fuerte resistencia de las plataformas a reconocer derechos laborales pero existe disposición limitada a apoyos sociales puntuales.
- Usuarios aceptarían contribuir a la protección de repartidores.

# IX. Conclusiones

- Los repartidores, especialmente los que forman parte de colectivos, esperan apoyo del gobierno para ser reconocidos como trabajadores y mejorar la seguridad vial para reducir accidentes y delitos. Sin embargo, no quieren acciones hostiles contra las plataformas.
- Es urgente contrarrestar la idea de que la flexibilidad del lado del trabajador y las bajas barreras de entrada justifican la precariedad laboral.
- El desprestigio de los sindicatos impide advertir que existe en México un nuevo contexto para la democratización sindical y la representación efectiva de los intereses de los trabajadores.
- No se advierte la importancia de tener una interlocución institucional fuerte con los demás actores y especialmente con las plataformas
- Las divisiones artificiales entre quienes promueven los derechos de este contingente debilitan la interlocución y el poder de negociación. Urge promover espacios de diálogos entre las distintas opciones de acción colectiva.



Muchas gracias!!!



[gbensusan@gmail.com](mailto:gbensusan@gmail.com)