

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

Graciela Bensusán



NACIONES UNIDAS

CEPAL

# Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL



Si desea recibir información oportuna sobre nuestros productos editoriales y actividades, le invitamos a registrarse. Podrá definir sus áreas de interés y acceder a nuestros productos en otros formatos.

 [www.cepal.org/es/publications](http://www.cepal.org/es/publications)

 [www.cepal.org/apps](http://www.cepal.org/apps)

SERIE

**MACROECONOMÍA DEL DESARROLLO**

**203**

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

Graciela Bensusán



NACIONES UNIDAS

**CEPAL**

Este documento fue preparado por Graciela Bensusán, Consultora de la División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en el marco de las actividades del proyecto de la Cuenta de las Naciones Unidas para el Desarrollo "Transformaciones tecnológicas en América Latina: promover empleos productivos y enfrentar el desafío de las nuevas formas de empleo informal".

La autora agradece el apoyo de Héctor Santos, estudiante de la Maestría en Sociología Política del Instituto de Investigaciones Doctor José María Luis Mora, de México, y Miguel Ángel Santana, estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), de México, en la investigación realizada para elaborar este documento.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas  
ISSN: 1680-8851 (versión electrónica)  
ISSN: 1680-8843 (versión impresa)  
LC/TS.2020/28  
Distribución: L  
Copyright © Naciones Unidas, 2020  
Todos los derechos reservados  
Impreso en Naciones Unidas, Santiago  
S.20-00124

Esta publicación debe citarse como: G Bensusán, "Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México", *serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 20-00124 (LC/TS.2020/28), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Publicaciones y Servicios Web, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

## Índice

Resumen .....	5
Introducción .....	7
<b>I. Características, debates y experiencias internacionales .....</b>	<b>9</b>
A. Nuevas ocupaciones en la economía digital: la naturaleza del trabajo en las plataformas .....	9
1. La economía de plataformas: ¿Un nuevo modelo de negocios? .....	10
2. Continuidad entre la vieja y nueva precariedad en los mercados laborales.....	12
3. La “fuga del empleador” y la insuficiencia del método de los indicios: incertidumbre entre la autonomía y la subordinación .....	14
B. Regulaciones y jurisprudencia a nivel internacional .....	20
C. Variedad de enfoques y propuestas.....	24
<b>II. La situación y las perspectivas de regulación en México .....</b>	<b>29</b>
A. Un contexto socio-político favorable a la inclusión en un mercado laboral marcado por la precariedad.....	29
B. Los contratos de acceso a los servicios a través de plataformas: trabajadores y usuarios .....	31
C. La regulación de las plataformas digitales .....	33
1. Legislación laboral vigente .....	34
2. Los indicios de subordinación en las tesis jurisprudenciales .....	34
3. Una fase de activismo legislativo .....	35
4. Iniciativas fiscales .....	37
5. Iniciativas de regulación en el transporte por plataformas .....	37
D. La opinión de los actores .....	40
1. Consenso en regular, diferencias en el alcance .....	40
2. Protección laboral y/o seguridad social universal: relación con la informalidad .....	43
3. Vínculos de actores con las plataformas: ocasionales y sin resultados.....	44

4.	Los trabajadores de plataformas: prioridades y tipo de vínculos .....	44
<b>E.</b>	<b>Recomendaciones</b> .....	46
1.	Mejorar la ENOE para captar las nuevas ocupaciones en la economía digital .....	46
2.	Realizar una encuesta a trabajadores de la economía digital que permita captar los diferentes perfiles, condiciones y percepciones de los trabajadores según sectores y tipos de plataformas .....	47
3.	Avanzar hacia la fase regulatoria y terminar con la indeterminación jurídica: litigio estratégico y nueva legislación.....	47
4.	Plataformas que se limitan a intermediar a través de la tecnología: ¿un catálogo mínimo de derechos para todos? .....	48
5.	Mejoras en el funcionamiento de las plataformas: transparencia, acceso a información, eliminación de sanciones arbitrarias.....	49
6.	Formalización de los viejos y nuevos empleos: seguridad social universal.....	49
7.	Diálogo entre los involucrados: el papel del Estado y los sindicatos .....	49
	Bibliografía.....	51
	<b>Anexos</b> .....	55
Anexo 1	Entrevistados, regulaciones laborales a nivel internacional y contratos de plataformas digitales .....	56
Anexo 2	Bibliografía contratos de plataformas.....	65
Anexo 3	Siglas.....	66
	Serie Macroeconomía del Desarrollo: números publicados.....	67
	<b>Cuadros</b>	
Cuadro 1	Indicios de ajenidad, subordinación o independencia en las plataformas digitales .....	19
Cuadro A1	Entrevistas realizadas .....	56
Cuadro A2	Pronunciamiento judiciales, administrativos o legislativos con respecto al trabajo en plataformas.....	57
Cuadro A3	Contenido de los contratos de las plataformas .....	63
	<b>Recuadros</b>	
Recuadro 1	Principios Recomendación 198, OIT .....	16

## Resumen

El propósito del documento es analizar las formas de intervención estatal capaces de asegurar en México el acceso a derechos laborales en las ocupaciones emergentes en la economía digital, a la luz de la experiencia de otros países donde el debate y los esfuerzos de protección se han adelantado. Se analizan distintas vías de regulación (legislativa, judicial y administrativa) así como las normas fiscales y administrativas aplicables a las plataformas que operan en México. Para conocer los distintos puntos de vista acerca de esta problemática se realizaron 20 entrevistas a diversos actores sociales involucrados o en la regulación de la economía de plataformas en México. Adicionalmente, se aplicaron veinte cuestionarios a trabajadores de la plataforma Rappi. La última parte del documento plantea algunas recomendaciones como fortalecer las estadísticas laborales para que logren captar el trabajo en plataformas, lo que permitiría realizar una mejor caracterización y medición de estas ocupaciones y el diseño de políticas públicas adecuadas. Otra recomendación es que el Poder Legislativo intervenga para contrarrestar la incertidumbre sobre la situación jurídica de estos trabajadores generada por la adopción de decisiones contradictorias en los tribunales alrededor del mundo respecto a si se trata de trabajadores autónomos o subordinados, así como sobre los criterios pertinentes para realizar la clasificación.



## Introducción

El peligro de que las ocupaciones emergentes en la economía digital profundicen la precariedad e informalización de los empleos en la región no puede verse sólo como resultado de la globalización y las transformaciones tecnológicas sino también de decisiones políticas que reforzaron las tendencias adversas del mercado de trabajo. No hay duda de que la tecnología ha sido puesta al servicio del interés por eludir las responsabilidades del empleador y/o reducir los costos laborales. Ello ocurrió al destruir empleos tradicionales con base en la innovación y la robotización, como al negar la naturaleza laboral de las relaciones de trabajo en las plataformas, independientemente de la heterogeneidad que caracteriza a la economía digital. En cuanto a esta última, incluso se habla del “despotismo del algoritmo” y de un modelo de negocios en el que “el éxito del trabajador/ emprendedor radica en su propia explotación” (Scasserra, 2019).

Si bien hay coincidencia entre los especialistas en que, ante el bajo crecimiento económico, la economía digital está abriendo en el sector de los servicios oportunidades de ingresos a los jóvenes y no tan jóvenes, con bajos niveles de calificación, también lo hay respecto a que su expansión no debe hacerse a costa del bienestar de los trabajadores. Por lo anterior, ante las transformaciones del mercado de trabajo asociadas al cambio tecnológico y la reorganización de las cadenas de valor, uno de los debates más importantes se centra en los factores que han llevado a la expansión de la precariedad en esta fase del capitalismo<sup>1</sup>, que algunos califican como “terminal”<sup>2</sup>. Muy particularmente, se discute sobre si existe o no la posibilidad de revertirla o al menos frenar el deterioro de la calidad de los empleos. Hyman (2015) plantea respecto a esto último tres hipótesis. La primera es que nada cambie, al profundizarse las tendencias más negativas derivadas del cambio tecnológico y la financiarización de la economía. La segunda es que exista un cambio desde arriba, proveniente de las elites políticas, a través de la intervención estatal destinada a poner freno y salvar al capitalismo. Por último, la tercera hipótesis,

---

<sup>1</sup> Véase BID (2015).

<sup>2</sup> Véase Streeck (2014).

sería que el cambio provenga de la acción colectiva, principalmente a través de la acción política de los sindicatos, encaminada a expandir la representación hacia los grupos de trabajadores más vulnerables<sup>3</sup>.

Considerando lo anterior, en contra de cualquier determinismo económico o tecnológico y siguiendo a Degryse (2019a: 24), este estudio parte de la premisa de que, como en las previas revoluciones industriales, la intervención estatal tarde o temprano encontrará las formas de proteger a los más vulnerables en los nuevos vínculos sociales que se establecen entre los actores, sea en el escenario productivo o en los servicios, como es el caso de los que se prestan a través de las plataformas digitales. Como se mostrará en este documento, no se trata de una hipótesis especulativa ya que se apoya en la evidencia sobre lo que ha sucedido en diferentes países, a través de nuevos instrumentos o la expansión o reinterpretación de las regulaciones existentes. Aunque todavía la acción colectiva de los trabajadores en las plataformas digitales es muy incipiente, en ocasiones anteriores éste ha sido el factor que ha impulsado la acción del Estado.

Es en este contexto que el estudio se centra en las formas de intervención estatal capaces de asegurar en México el acceso a derechos laborales en las ocupaciones emergentes en la economía digital, a la luz de la revisión de la experiencia de otros países donde el debate y los esfuerzos de protección se han adelantado. La problemática a tratar privilegia las ocupaciones que se realizan en plataformas digitales de ejecución local en torno a las que se han dado principalmente esas experiencias.

A continuación, el documento se estructura de la siguiente manera. En la primera parte se presentan las características, los debates y las experiencias en torno a las ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación. Para ello se analiza la naturaleza del trabajo y la heterogeneidad que caracteriza a las plataformas digitales; la continuidad entre la vieja y nueva precariedad laboral y los criterios utilizados para clasificar los empleos que aquellas generan, así como las experiencias de regulación y las interpretaciones provenientes de la jurisprudencia a nivel internacional. A la luz de lo anterior, la segunda parte se dedica a la situación de esta problemática en México, considerando en primer lugar el contexto socio-político en el que debe reflexionarse sobre la regulación del trabajo en las plataformas digitales; la revisión de las características de las plataformas digitales; el tratamiento del tema en la legislación vigente, así como en las iniciativas a nivel laboral, fiscal y sectorial; el análisis de los resultados de las entrevistas realizadas a los actores involucrados en esta problemática y, finalmente las recomendaciones.

---

<sup>3</sup> Guy Standing, en su ya famoso libro "The precariat" (2011), cuestiona esta última posibilidad debido a que, a su juicio, la naturaleza de los sindicatos los lleva a privilegiar la defensa de sus miembros sin que tengan interés en frenar la precariedad en los mercados laborales. A su juicio la única alternativa de protección de quienes incluye dentro de este concepto (caracterizados por carecer o al menos tener déficits en las siete seguridades asociadas a la ciudadanía industrial, sea en mercado laboral, el empleo, el puesto de trabajo y demás) es luchar por un ingreso único universal.

## I. Características, debates y experiencias internacionales

### A. Nuevas ocupaciones en la economía digital: la naturaleza del trabajo en las plataformas

Uno de los aspectos más controvertidos a nivel global, derivados de la expansión de la economía y las plataformas digitales<sup>4</sup>, es su naturaleza y la de las ocupaciones que allí se generan, cuestiones que están íntimamente relacionadas. Una categorización del trabajo en las plataformas digitales se encuentra en CEPAL (2019: 30). Ahí se muestra que las tareas de ejecución local incluyen el alojamiento (Airbnb y otros); el transporte privado de pasajeros (Uber, Lyft, etc.); la entrega a domicilio (Deliveroo y otros); los servicios para el hogar y otro tipo de micro-tareas locales. En el caso de las plataformas de “intermediación” de tareas en la red, se trata de tareas asignadas a individuos o grupos de personas, como trabajo colaborativo creativo a través de concursos o trabajadores autónomos que responden a la demanda (UPwork).

Se discute al respecto si las plataformas son verdaderas prestadoras de servicios o si son simples intermediarias tecnológicas, sin responsabilidades como empleadoras. Igualmente, se debate si en realidad las plataformas generan nuevas ocupaciones, cuáles son sus semejanzas o diferencias con otras formas tradicionales de empleo no estándar y, sobre todo, si quienes las realizan son trabajadores subordinados o independientes (también denominados autónomos o por cuenta propia). Esta problemática tiene importantes implicaciones por lo que se refiere al diseño de las políticas públicas y los derechos de los trabajadores frente a las plataformas, como documenta una amplísima literatura en la que se apoya este estudio.

---

<sup>4</sup> La denominación de “plataformas digitales” suele referirse en general a “las entidades que gestionan mercados on-line para el intercambio y/o la prestación de servicios”. Este estudio se centrará principalmente en una de sus modalidades: las plataformas digitales en distintos sectores de la economía donde los servicios se ejecutan localmente y no en la red. Dicho de otra manera, los servicios se solicitan a través de la plataforma digital, pero se realizan en el “mundo físico”. (Rodríguez Pinero-Royo; 2018: 20, 23). Véase también sobre el nacimiento de las plataformas y las razones de su éxito (Degryse, 2019a: 22-23).

Para responder estos interrogantes debe partirse, en primer lugar, de la gran heterogeneidad existente en la economía digital y su constante evolución, de lo que se infiere que no solo no existe una sola respuesta sobre quién, cómo, cuándo y por quién debe ser protegido, sino que estas respuestas irán evolucionando, como sucedió a lo largo de las anteriores revoluciones industriales. Es necesario también ubicarlos en un contexto específico ya que los marcos institucionales nacionales y los criterios de interpretación de las normas laborales/administrativas o fiscales provenientes de los tribunales resultan decisivos a la hora de decidir el encuadramiento del trabajo en dichas plataformas y, como mostraremos en este estudio, lo hacen de diferente manera.

El debate sobre esta problemática y las soluciones adoptadas para proteger a este contingente de trabajadores han tenido diferente alcance e intensidad a nivel nacional, aun cuando es claro que, dadas las características de las plataformas, será necesario que su gobernanza tenga alcance global (OIT, 2019). Entre tanto, países como México, donde el interés por el tema apenas está entrando a la agenda pública y de las organizaciones sociales, pueden aprovechar las experiencias de otros países que han llegado a fijar criterios jurisprudenciales y/o adoptar legislaciones que, al precisar el estatus jurídico de los vínculos que se establecen entre los trabajadores y las plataformas digitales, han logrado ofrecerles diferentes niveles de protección. Éste es el propósito del análisis que se ofrece a continuación.

### **1. La economía de plataformas: ¿Un nuevo modelo de negocios?**

De acuerdo con Todoli (2015) un nuevo tipo de empresa (que aparentemente no dirige ni supervisa el trabajo) abre el paso a un modelo de negocios que ofrece conectar al cliente en forma directa con el prestador de un determinado servicio por medio de una base de datos. De esta forma, las nuevas empresas de la “Uber Economy” argumentan que su función se limita a poner en contacto un demandante y un oferente de servicios por lo que éstas son empresas de base tecnológica cuyos socios deben ser considerados trabajadores autónomos, que libremente deciden cuándo, dónde y cómo trabajar y pueden negarse a realizar ciertas tareas. Sin embargo, Todoli sostiene que estas nuevas empresas mantienen en realidad un rasgo fundamental de la “empresa típica tradicional” —el *control de los trabajadores*— aunque, en el caso de Uber, sean denominados “socios”. Además, advierte que esta empresa exige un conjunto de requisitos para ofrecer un servicio de calidad a los usuarios; puede excluir al socio de la plataforma por malas evaluaciones o no seguir las instrucciones del “manual del conductor” (a las que se refieren como recomendaciones), lo que equivale a un despido, y cobra un porcentaje por tarea realizada. Es decir, sus ingresos no provienen del ingreso de los usuarios a la base de datos sino del servicio prestado por los conductores. Sin embargo, de lo anterior no puede inferirse que los vínculos sociales sean iguales en todas las plataformas, ni siquiera en aquellas que comparten como característica el hecho de que el servicio se presta localmente, en lugar de ejecutarse en la red. Por el contrario, uno de los aspectos que varía en mayor medida según el tipo de plataformas es quién determina las condiciones en que se realiza el trabajo: la misma plataforma o quien solicita el trabajo o servicio (CEPAL-OIT, 2019: 30).

Aunque se considera en términos generales que tanto las plataformas de ejecución local como las de tareas en la red tienen funciones de intermediación, es necesario distinguir en el análisis más específico las plataformas que realmente se limitan a la intermediación entre quien ofrece y el que requiere un servicio (ejecución local o en la red) y las que realizan la prestación de servicios. De acuerdo a Rodríguez Piñero-Royo (2018) un elemento común en las plataformas por lo que se refiere a la relación con los trabajadores y usuarios es el hecho de que existen condiciones generales estandarizadas sobre cómo debe realizarse el servicio, que deben ser seguidas por ambos y se aceptan a partir de la integración en la plataforma, a través de lo que para este autor es un verdadero “contrato de adhesión”: “Formalmente se articula mediante la firma de un contrato, normalmente electrónico, que abre la vía al alta del trabajador en la plataforma” a partir del cual se crea el perfil del trabajador. Cabe señalar que las condiciones de este contrato pueden cambiar unilateralmente (Rodríguez Piñero-Royo, 2018:25).

En un apartado posterior se analizarán con más detalle las características de estos “contratos de adhesión” aplicables en México.

Con relación a la heterogeneidad de los diferentes modelos de negocios bajo los cuales operan las plataformas, Pérez de los Cobos (2018) pone de relieve su capacidad de adaptación al contexto en el que operan, que se expresa en su capacidad de reaccionar frente a los diversos problemas administrativos, fiscales y laborales que enfrentan en cada país<sup>5</sup>. A su juicio, al igual que para Rodríguez Piñero-Royo, lo central es determinar si se trata de empresas de intermediación o si son empresas de prestación de servicios. Las empresas de intermediación solo conectarían al usuario con el prestador del servicio, sin establecer con éste un vínculo laboral. Por el contrario, las empresas prestadoras de servicio tenderían a forjar este tipo de vínculos, aunque el que lo sean no necesariamente desembocará en que se reconozca su responsabilidad como empleadores, para lo cual deberían cumplirse determinados requisitos.

De esta forma, el primer problema es calificar la naturaleza de las plataformas como intermediarios tecnológicos o como empresas de bienes o servicios. En el primer caso no habría indicios de relaciones laborales, aunque detrás de la supuesta “neutralidad técnica” podría haber relaciones encubiertas. Para distinguir si son prestadoras de servicios o intermediarias, Goerlich y García (2018) consideran las facultades de control que ejercen sobre los trabajadores, considerando tres “criterios clave”: la  **fijación unilateral del precio**  de un servicio,  **el establecimiento de condiciones contractuales**  para su realización y la  **propiedad de los activos** . Si los tres criterios se cumplen implicaría un grado de control tal que sería una plataforma de servicios. Otros criterios resultarían a su juicio menos relevantes, como  **el riesgo empresarial, la gestión de los pagos y los mecanismos de evaluación** , aunque cuando la plataforma realiza más trabajo de gestión, más cerca estará de que sea una plataforma de servicios. Éste sería un requisito necesario, más no suficiente, para establecer la naturaleza de la relación con los trabajadores, la que depende de la forma en que se vinculen el demandante y el que ofrece el servicio y podría ser la de una agencia de colocación o cedente de trabajadores y estar regulado por un diferente régimen jurídico (Ibid: 44). Al respecto, Pérez de los Cobos (2018) coincide en los mismos criterios a tomar en cuenta para analizar la naturaleza de las plataformas. Volveremos sobre algunos de estos criterios en el siguiente apartado, donde se analizan los indicios acerca del carácter subordinado o independiente del trabajo en las plataformas.

Para ilustrar la diferencia en la naturaleza de las plataformas, Goerlich y García (2018) utilizan el caso del trabajo doméstico: por ejemplo, cuando una plataforma pone a disposición de sus clientes una cartera de cuidadores geriátricos y son los demandantes del servicio quienes seleccionan y contratan al cuidador, éste podría ser considerado como trabajador autónomo, al menos frente a la plataforma. En cambio, cuando la plataforma contrata directamente trabajadores domésticos y los remite a los demandantes de sus servicios, actuarían como una agencia de trabajo temporal y sería alcanzada por las regulaciones laborales (Ibid).

Siguiendo esta misma estrategia, Gines y Gálvez (2016) analizan una plataforma exclusivamente de intermediación (BlaBlacar) y otra de servicios (Uber), siendo aplicable en este último caso la legislación laboral con base en los criterios de ajenidad, dependencia y subordinación, a pesar de que estos aparezcan más débiles en la economía digital que en la tradicional. Para compensarlo, incluyen otros criterios como la sujeción e integración del trabajador en la organización empresarial. La diferencia entre ambas plataformas de transporte es que Uber realiza el proceso de selección, reclutamiento, evaluación, dirección y control y sanción, lo que es un indicio de subordinación, mientras

---

<sup>5</sup> Para el caso de España, Rodríguez Piñero-Royo (2018) describe la manera en que las plataformas van a adaptándose para enfrentar las restricciones que se van imponiendo, además de que estas empresas asumen particularidades diferentes según los países. Por ejemplo, menciona que la empresa Uber que fue llevada ante los tribunales dejó de existir y se reemplazó por otra empresa bajo un modelo de negocios con algunas diferencias al igual que la empresa Deliveroo pasó de considerar a sus trabajadores como autónomos a la categoría de trabajadores autónomos con dependencia económica (TRADES).

la otra plataforma no lo hace. Sin embargo, al igual que otros autores incluidos en este documento, coinciden en que es necesario adoptar una nueva regulación laboral que tome en cuenta la naturaleza del modelo de negocio digital, ya que las reglas tradicionales en materia de jornadas, descansos, pagos de horas extras y otros no son compatibles con este tipo de trabajo no estándar.

Goerlich y García (2018) argumentan que la clasificación de las plataformas como proveedoras de servicios sería apenas un punto de partida o requisito para evaluar la naturaleza de las relaciones entre las plataformas y sus colaboradores. En caso de que la plataforma solo intermedie entre quien demanda y quien ofrece el servicio, aquella podría ser considerada como una agencia de colocación, por lo que debería aplicarse un régimen jurídico distinto, generalmente previsto en la legislación donde se establece que la responsabilidad laboral frente al trabajador corresponde solamente a aquel que se beneficia del servicio. Estos autores sostienen acertadamente, como lo mostró el ejemplo de Uber y BlaBlaCar, que una misma actividad puede operar bajo dos modalidades muy distintas: como simple intermediaria (a veces como agencia de colocación) o como proveedora de empleo temporal (asumiendo el carácter de patrón).

Con base en la revisión de la literatura, Degryse (2019a) discute hasta qué punto la empresa convencional desaparecerá ante una nueva racionalidad administrativa en la que la coordinación y gestión del negocio resulta favorecida por la tecnología, reduciendo la necesidad del trabajo humano, como sucede en las plataformas digitales. Sin embargo, desde otra perspectiva se sostiene que la desaparición de las empresas tradicionales es resultado, más que de la racionalidad administrativa, de la narrativa de las plataformas que se presentan como proveedoras de tecnología para trabajadores independientes, rechazando ser catalogadas como empresas proveedoras de servicios (Tomassetti, 2016 citado por Degryse, 2019a). Una tercera posición afirma que debería esperarse el desarrollo de empresas híbridas, entre lo convencional y lo emergente en el nuevo modelo de negocios, sin que pueda saberse si ésta será una etapa de transición hacia la generalización de las plataformas o un modelo por sí mismo (Kenney, 2016, citado por Degryse, 2019a).

En cualquier caso, hay consenso sobre la necesidad de tomar en cuenta la heterogeneidad que hoy se observa dentro de la economía de plataformas como punto de partida para analizar la naturaleza del vínculo laboral.

## **2. Continuidad entre la vieja y nueva precariedad en los mercados laborales**

De acuerdo con Rodrigo Piñero-Royo (2018: 19) las personas que realizan trabajo en plataformas digitales constituyen una "categoría unitaria" al ser un "grupo social" que presenta características comunes, además de que se diferencian del resto de los trabajadores. Sin embargo, precisa que el uso del concepto "trabajador" —en tanto puede tratarse de trabajo subordinado o autónomo— no implica determinar cuál es la naturaleza jurídica de la relación que guarda con las plataformas y los usuarios debido, entre otras razones, a las diferencias entre las plataformas digitales. También advierte que las particularidades del trabajo en plataformas no solamente se derivan del "elemento tecnológico", siendo este más bien un "potenciador" de las tendencias previas del mercado de trabajo hacia la precarización, fenómeno que se agrava en este contingente de trabajadores (Ibid)<sup>6</sup>.

Otras características de los trabajadores en plataformas digitales son que prestan servicios con valor económico y retribuido (lo que excluye a la economía colaborativa), incluyendo tanto actividades continuadas (se trate o no de la ocupación principal) como ocasionales, sin que sea determinante el nivel de calificación o profesionalización (Ibid: 22-23).

Aunque suele presentarse a las ocupaciones que surgen en las plataformas digitales como nuevas formas de empleo atípico, asociadas al efecto de la introducción de las nuevas tecnologías en la

---

<sup>6</sup> Sobre el empleo precario en la era digital, véase Hualde (2019).

actividad económica, se han puesto de manifiesto las semejanzas que guardan con otras formas tradicionales de empleo no estándar. Estas últimas formas, como el trabajo a domicilio, el trabajo doméstico, los jornaleros agrícolas y otras figuras de trabajo tercerizado (por la presencia de agencias de colocación, “enganchadores” o subcontratistas que intervienen en la relación entre quien presta un servicio y el que se beneficia de él) han existido en los mercados laborales rurales y urbanos al menos desde la segunda mitad del siglo XIX, como advierte la CEPAL. Persistieron hasta el presente como parte de la extendida precariedad e informalidad laboral que caracterizaron históricamente a los mercados laborales en la región y se expandieron a partir de las últimas décadas del siglo XX en los países desarrollados como producto de las transformaciones asociadas a la globalización y al cambio tecnológico (CEPAL-OIT, 2019).

Otros autores han establecido que la aparición del teletrabajo llevó a retos similares a los que plantea la expansión de las plataformas digitales (Goerlich y García, 2018) y que pueden ser tratados de la misma manera que el trabajo a domicilio o adaptando las regulaciones relativas a las agencias temporales (Löschnigg, 2019: 39). Más adelante mostraremos que en realidad hay diferentes enfoques para enfrentar los retos derivados de las nuevas ocupaciones emergentes en la economía digital, especialmente por lo que se refiere al papel del Estado.

En cualquier caso, es necesario poner de manifiesto qué tienen en común los nuevos “jornaleros digitales” y los que ocupan las formas de trabajo precario más tradicionales ya que en realidad la problemática asociada a la regulación de los empleos emergentes en la nueva economía y la protección debida a los trabajadores en plataformas digitales no es necesariamente nueva, aunque sí puede implicar otros desafíos. (CEPAL-OIT, 2019: 23). Por lo anterior, para atenderla se puede aprender tanto de los éxitos como de los fracasos de los procesos de inclusión laboral que se vinieron dando a lo largo del siglo pasado y las primeras décadas del actual a través de diferentes mecanismos. Por una parte, el reconocimiento de los trabajadores “atípicos” o no estándar como asalariados con modalidades especiales, en la legislación laboral o en estatutos específicos, atendiendo sus características y las de sus empleadores (trabajo temporal y de temporada, trabajo doméstico, trabajo a domicilio y jornaleros del campo, entre otros). Por otra, la flexibilización de los requisitos relativos a la subordinación para incluir, por ejemplo, a quienes tienen varios patrones o realizan el trabajo sin supervisión directa del empleador, es decir, con mayores márgenes de autonomía, como en el caso del teletrabajo.

Hay que advertir que la dificultad de clasificar a las ocupaciones emergentes en la economía digital y la necesidad de frenar la expansión de los que se han denominado como “falsos autónomos” es un problema a nivel global (OCDE, 2019). Sin embargo, las consecuencias de esta dificultad son más graves en América Latina ya que la formulación de políticas universales para asegurar el acceso a la seguridad social o a ciertas prestaciones, independientemente de la naturaleza del trabajo, ha sido excepcional y enfrenta numerosos obstáculos, principalmente de financiamiento<sup>7</sup>.

Hay que decir también que si bien el empleo que surge de las plataformas digitales tiende a sustituir formas tradicionales del mismo tipo de actividad (por ejemplo, el taxi en el transporte público de pasajeros vs el transporte privado a través de Uber, Cabify y otras) ambos casos están marcados en gran medida por la precariedad laboral. Esta situación en todo caso revela la incapacidad histórica de los países para encontrar soluciones a este fenómeno, que se asocia a la pobreza y la desigualdad social. De esta manera, al menos en el caso de la mayoría de los países de América Latina, se hace evidente la necesidad de atender conjuntamente la problemática de la vieja y nueva precariedad e informalidad laboral, sin desconocer la especificidad de cada caso, cuestión que trataremos en el último apartado al presentar las recomendaciones para México.

---

<sup>7</sup> Es el caso excepcional de la Asignación Universal por Hijo, que en Argentina se otorga tanto a los trabajadores formales como a los que laboran en la economía informal y a los desocupados (véase Pautassi et al, 2013).

Se ha advertido que lo que tienen en común las viejas modalidades de empleo atípico o no estándar y las emergentes en la economía digital es la incertidumbre respecto a la naturaleza de la relación de trabajo, es decir, si se trata de un trabajo autónomo o subordinado (CEPAL-OIT, 2019: 22). Por ejemplo, una comparación de las características del trabajo manufacturero a domicilio y del trabajo de los jornaleros digitales a través de plataformas, aparentemente muy distintos, revela sin embargo semejanzas: en los dos casos los trabajadores pueden manejar libremente la jornada, estar laborando para uno o más empleadores o intermediarios y tratarse de una ocupación secundaria. A la vez se utiliza maquinaria o instrumentos de propiedad del trabajador, no se tiene la libertad de fijar las características del producto o servicio y pueden configurarse relaciones triangulares entre el prestador del servicio, el intermediario (tenga o no la característica de empleador) y el usuario (consumidor) o entre el trabajador, el intermediario (quien provee el trabajo solicitado por una empresa) y la empresa que se beneficia del trabajo. Por lo que se refiere a las diferencias, se observa que mientras la supervisión del trabajo a domicilio manufacturero es indirecta y se limita a ciertos aspectos, en las plataformas de ejecución local ésta es incluso más estrecha gracias a las aplicaciones, lo que permite un control directo de la ejecución del trabajo, así como de la satisfacción del usuario respecto del servicio. Por último, en ambos casos pueden intervenir intermediarios, que pueden o no asumir funciones de supervisión (Ibid).

Aunque como se verá hay diferencias respecto de las soluciones para enfrentar los retos que se derivan de la aparición de las plataformas digitales como generadoras de empleos, existe un amplio consenso en que éstas, si bien están ofreciendo oportunidades gracias a menores barreras de entrada a trabajadores interesados en disponer de una mayor flexibilidad, constituyen actualmente una nueva fuente de informalidad laboral. Ello se debe al tipo de relaciones que se establecen entre aquellas, los prestadores del servicio y los usuarios; al carácter ocasional o esporádico de la actividad realizada por los trabajadores o porque no alcanzan grandes volúmenes, dando lugar a lo que Rodríguez Pinero-Royo denomina "**precariedad por invisibilidad**" o "**por irrelevancia**" (2018: 32). Su argumento es que esta consecuencia no es inevitable ya que existe la posibilidad de rastrear la totalidad de servicios que prestan las plataformas y hacer que sectores de actividad económica que permanecían en la informalidad se regularicen. De esta forma, a través de la integración de los trabajadores a la plataforma se puede exigir el cumplimiento de sus obligaciones laborales, fiscales o las administrativas que corresponden al sector (por ejemplo, el transporte). Sin embargo, como advierte este autor, lo anterior exige un control público y disposición de las plataformas a colaborar con la protección a los trabajadores, lo que todavía no existe (Ibid: 32-33).

Como se verá más adelante, las semejanzas entre los viejos y nuevos empleos atípicos que mostramos en este apartado, dieron fundamento a un consenso cada vez más extendido en varios países acerca de la naturaleza laboral de la relación entre los trabajadores y algunas de las más importantes plataformas de ejecución local, especialmente aquellas que pueden ser identificadas como prestadoras de servicios. Es el caso del transporte, donde la mayoría de las plataformas son multinacionales. Sin embargo, sigue siendo ésta una interpretación sumamente cuestionada por las mismas plataformas, así como por algunas decisiones judiciales que aplican de manera rígida los criterios tradicionales de clasificación para liberarlas de responsabilidades laborales.

### **3. La "fuga del empleador" y la insuficiencia del método de los indicios: incertidumbre entre la autonomía y la subordinación**

Durante las dos o tres últimas décadas, al calor de la tercera y cuarta revolución industrial, se ha venido discutiendo si estamos ante el "fin del trabajo" debido a la creciente sustitución de la fuerza de trabajo gracias a las nuevas tecnologías. Sin embargo, las plataformas están transformando los modelos laborales y sociales y llevando a "la irresponsabilidad organizada de los empresarios para desaparecer la figura del empleador, negar las relaciones colectivas y volver inaplicables los acuerdos colectivos" (Degryse, 2019a: 28). De esta manera, el principal problema no sería la desaparición del trabajo humano

por la emergencia de las plataformas digitales, sino la desaparición de la relación laboral, transformada en relación comercial con trabajadores independientes o autónomos, al punto que éstos quedarían ante un “agujero negro sin empleador” (Löschnigg, 2019: 39). Para ello, sostienen estos autores, las plataformas invierten cuantiosos recursos en abogados que los defienden de forma tal que las regulaciones laborales y sociales, de las que buscan escapar, no afecten sus modelos de negocios. En suma, la consecuencia de la expansión de la economía de plataformas es el abandono de los vínculos laborales que se establecían con las empresas convencionales, supuestamente legitimada por las oportunidades de flexibilidad que ofrecen a quienes se integran en ellas.

Sin embargo, de acuerdo a Degryse (2019a: 24), los desafíos que este fenómeno plantea no serían diferentes a los de las revoluciones industriales del pasado, mismos que fueron atendidos a través de intervenciones graduales que dieron lugar a los modelos laborales y de bienestar todavía vigentes, aunque estén perdiendo capacidad de inclusión. Sin duda, como ya se adelantó, frente a la nueva precariedad, el Estado y los sindicatos deberán usar a su favor la tecnología para formalizar y proteger los empleos de los “jornaleros digitales” en las plataformas, lo que era más difícil de lograr en el caso de los trabajadores a domicilio, las trabajadoras remuneradas en el hogar o los jornaleros agrícolas y, sin embargo, en muchos países de la región se han logrado avances capaces de poner un freno a la precariedad de estos contingentes.

En el documento de Coyuntura Laboral la CEPAL-OIT (2019) se presta atención a la naturaleza híbrida de los vínculos entre el trabajador y la plataforma. Entre las características que indicarían autonomía estaría no trabajar una jornada completa, carecer de exclusividad, o ser realizada como actividad secundaria, lo que permitiría que los trabajadores de plataformas organicen el trabajo según sus necesidades. Por el contrario, otras características indicarían dependencia o subordinación: el mismo proceso de selección y la capacitación que reciben, la facultad que tiene la plataforma para desvincularlos y los materiales que les entregan para identificarlos con la empresa, incluyendo la obligación de utilizarlos. Sin embargo, lo importante es que existe desigualdad en las diferentes aristas del vínculo, ya que las plataformas de ejecución local organizan el proceso y limitan la interacción del trabajador con el cliente. Además, se señala que el funcionamiento de la plataforma a través del algoritmo puede encubrir las evidencias de que las supuestas libertades del trabajador para decidir cuándo trabajar y estar a disposición de la plataforma no son tales, ya que su ejercicio puede tener un impacto negativo sobre sus condiciones de trabajo, por lo que la autonomía no se configura (Ibid: 32).

Por lo anterior, como había venido haciéndose en relación a otros trabajos atípicos, el camino para determinar la naturaleza de los vínculos laborales en la economía de plataformas digitales ha pasado principalmente por la discusión acerca de si siguen siendo adecuados los indicios utilizados anteriormente para determinar el carácter subordinado o independiente del trabajo que éstas generan<sup>8</sup>. Al respecto, Goerlich y García (2018) sostienen acertadamente que los criterios legales utilizados en casos similares, como el teletrabajo, no se vuelven obsoletos por la aparición del trabajo en plataforma. Argumentan que la forma “on-demand” de organizar el trabajo no es una invención de las plataformas, que en todo caso lo estarían generalizando. Señalan que, al menos en España, una forma en la que el derecho laboral enfrentó los desafíos del trabajo bajo demanda o por llamado, fue adoptar una nueva manera de interpretar los criterios de clasificación del trabajo dependiente o independiente. En adelante analizamos esos criterios y en el siguiente apartado recuperamos algunos ejemplos a la luz de algunas decisiones judiciales adoptadas en diversos países.

Para comenzar, es importante retomar la recomendación 198 de la OIT (2006) sobre la relación de trabajo, adoptada en 2006. Aunque no se refiere al caso específico del trabajo en plataformas, establece que “los miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros

---

<sup>8</sup> Sobre la historia de la diferenciación entre trabajo dependiente o independiente, los indicios que se utilizaron para identificar uno u otro y su adaptación en la Comunidad Europea y algunos de los países que la forman véase Supiot (2004).

medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo". Entre esos indicios sugieren los siguientes, que han sido utilizados en las decisiones judiciales y son, como veremos a continuación, aprovechados por los especialistas para analizar la naturaleza subordinada o autónoma de los trabajadores en la economía digital. Por su utilidad, se transcribe en el siguiente recuadro, aun cuando como se verá a la luz de otras conceptualizaciones, muchos de los requisitos que fija esta recomendación en su apartado b, se interpretan de manera flexible o no se consideran como una condición necesaria, como es el caso de la existencia de días de descanso o vacaciones.

Recuadro 1 Principios Recomendación 198, OIT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y</li> <li>• El hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador".</li> </ul>
Fuente: OIT (2006).

En cuanto al vínculo laboral en las plataformas, Goerlich y García (2018), a quienes seguimos en adelante para identificar y describir los criterios de clasificación, van más allá de la recomendación 198 y ofrecen una importante contribución al señalar **condiciones necesarias pero insuficientes**, así como **condiciones necesarias y suficientes** para considerar que existe una relación laboral. Las primeras pueden estar presentes en ambas modalidades de trabajo: autónomo o subordinado, como es el caso de la voluntariedad del trabajo, su carácter retributivo y que se trate de un trabajo personal (en el trabajo subordinado es una condición necesaria pero no lo es en el caso del trabajador independiente, ya que puede ser realizado por un sustituto). En cuanto a las **condiciones necesarias y suficientes** para asignar carácter laboral al vínculo entre las plataformas y los trabajadores, deben estar presentes la **dependencia** (subordinación) y la **ajenidad**, aunque su interpretación se ha flexibilizado con el tiempo y puede variar según las plataformas. Estos criterios siguen siendo la clave y aunque requieren una reinterpretación a la luz de las nuevas condiciones, no necesariamente deben ser concurrentes ni son determinantes, lo que obligaría a examinar caso por caso para determinar la naturaleza del vínculo.

Basados en una rigurosa revisión de la jurisprudencia española, señalan que entre los **indicios de dependencia** se encontrarían la **exclusividad** (sin ser obligatorio que exista); **el lugar de prestación del servicio** (on-line u off-line, aunque el hecho de que la plataforma indique el lugar del servicio no es determinante mientras en caso de que se le asigne una zona para la realización del servicio si lo sería, indicando dependencia) y **el tiempo de trabajo**. En cuanto a esto último, si la decisión final queda a juicio de la plataforma sería dependiente, mientras que si hay libertad de elección del trabajador podría ser autónomo, según las circunstancias, resultado de lo cual este indicio ha dado lugar a clasificaciones diferentes en la jurisprudencia española.

Otros elementos dentro de este mismo criterio son la **prestación habitual de un servicio** y si existen **penalizaciones** en caso de que el trabajador lo rechace, lo que configuraría una relación de dependencia. Se argumenta, sin embargo, que estos indicios se han flexibilizado por los cambios tecnológicos por lo que son solamente orientadores, sin determinar necesariamente la naturaleza de la

relación laboral. Otros criterios, como las características de las **indicaciones que dé la plataforma al trabajador** —según sean simples recomendaciones u órdenes— y según si son establecidas **bilateralmente o unilateralmente** por la plataforma, pueden ser tomados en cuenta. Así, si se trata de órdenes impuestas unilateralmente habría indicios de dependencia. Por último, están las **facultades** que tiene la plataforma sobre la prestación del servicio. La geo localización hace posible el **monitoreo** en tiempo real de la prestación del servicio por lo que, junto con los **sistemas de evaluación**, puede afectar tanto la continuidad de la prestación del servicio como la asignación de tareas, lo que sería un indicio de dependencia, aunque estos elementos pueden ser marginales en determinadas circunstancias (Goerlich y García 2018). Como vimos anteriormente, estos criterios han llevado a Gines y Galvez (2016) a clasificar a los trabajadores de Uber como subordinados.

Siguiendo a Goerlich y García (2018), en cuanto al criterio de ajenidad se mencionan tres aspectos relevantes. Una es la **ajenidad en los riesgos**, según la cual la retribución al trabajador está garantizada, por lo que ésta se configuraría si el trabajador recibe una remuneración mínima, independientemente del resultado o aun cuando el usuario final del servicio no haya pagado. Por el contrario, si el pago solo se hace efectivo si el usuario está satisfecho sería un trabajo independiente o por cuenta propia. Otro aspecto a considerar sería la **ajenidad en los frutos del mercado** cuando la plataforma ofrece al público los servicios a realizar por el prestador; mantiene el vínculo jurídico con los clientes y prestadores; determina el precio del servicio y efectúa el cobro por el mismo medio y cuando el prestador solamente recibe una retribución, sin participar en el fruto del mercado. Por último, se menciona la **ajenidad de la organización empresarial**, referido a la propiedad de los medios de producción, ya que, si la plataforma los posee, habría indicios de ajenidad y dependencia laboral. Sin embargo, el hecho de que el propietario sea el trabajador no impide considerarlo como dependiente, cuando ello no los dota de la titularidad de la organización y explotación empresarial. Igualmente habría ajenidad cuando la plataforma es propietaria de la infraestructura tecnológica necesaria para la prestación del servicio (Goerlich y García, 2018: 58).

De esta revisión de la jurisprudencia española los autores extraen tres importantes conclusiones, que consideramos útiles para el caso mexicano. La primera es la dificultad de clasificar la naturaleza de los vínculos sociales en las plataformas, aun cuando se enfrentaron retos similares en otros casos, como en el del teletrabajo, debido a lo abstracto, flexible y ambiguo de estos criterios, así como por la heterogeneidad de las plataformas. Otra conclusión es la necesidad de tomar siempre en cuenta las circunstancias del caso, lo que abre el paso a interpretaciones judiciales discrecionales, como veremos en el próximo apartado. Por esa razón, estos autores se suman a los que sostienen la necesidad de que el legislador intervenga para actualizar los criterios que deben utilizarse para clasificar el trabajo en las plataformas digitales (Ibid). Esto último es lo que propondremos más adelante para el caso de México.

Coincidiendo con lo anterior, un estudio que revisa estos criterios en varios países (Australia, Estados Unidos, Francia, Italia y Gran Bretaña) realizado por Sánchez-Urán Azaña (2018) apuesta por una solución normativa diversa según la naturaleza de las plataformas y destaca que existe una gran variación en los casos considerados. Señala la necesidad de tomar en cuenta dos rasgos que caracterizan al trabajo en plataformas: la **descentralización de tareas** en una multiplicidad de trabajadores y que en la **demandas vía una aplicación están involucradas tres partes**, lo que lo lleva a una zona gris donde la frontera entre trabajo autónomo y dependiente es borrosa. Sin embargo, encuentra que en todos los países estudiados se sigue usando el modelo tradicional binario basado en indicios, aunque la definición de trabajo dependiente sea más laxa o detallada según los casos y esté sujeta al criterio judicial (especialmente en el primer caso, es decir, cuando es más flexible) o a una variada legislación. Coincidiendo en gran medida con lo planteado por Goerlich y García (2018) y con base en las aportaciones de Davidov (2014 y 2016) acerca del alcance de la legislación laboral y el concepto de trabajador, entre otros, Sánchez-Urán Azaña sintetiza en tres criterios comunes los indicios para asignar carácter subordinado a la relación: **el poder de dirección** (asignación de tareas, órdenes y directrices); **el poder de control** (la supervisión de tareas, resultado y apego de directrices) y el **poder disciplinario**

(aplicación de sanciones al no cumplir las instrucciones). Como veremos, estos tres criterios se cumplen en algunas de las plataformas de servicios de transporte, como Uber, pero no en otras, donde verdaderamente se trata de intermediarias tecnológicas, como BlaBlaCar.

Al revisar al respecto la jurisprudencia esta autora coincide con los otros autores al subrayar dos tendencias: la que se centra en las **instrucciones y la dirección** sobre cómo realizar el trabajo (**enfoque personal**) y la **integración del trabajador en la organización productiva (enfoque funcional)**. Sin embargo, ninguno sería determinante ya que se valoran conjuntamente a la luz de la evolución de los modelos productivos. Identifica al respecto tres tipos de indicios: 1) aquellos cuya presencia implica la existencia de la relación laboral, como la **integración del trabajador en la organización de la empresa; la sujeción del trabajador al control**, incluso suave, del empresario; las **jornadas y horarios de trabajo; el suministro de medios de producción del empresario; la exclusividad del trabajo; si el trabajador no asume los riesgos del negocio y la estabilidad laboral**. 2) aquellos que sugieren la existencia de la relación laboral, pero pueden faltar sin implicar autonomía: control directo y permanente; derecho a vacaciones o descanso semanal; 3) aquellos que indican ausencia de relación laboral pero cuya presencia no implica necesariamente autonomía, como la inestabilidad laboral y la remuneración. Sostiene que, ante la dificultad de utilizar el método binario a través de indicios para determinar la naturaleza de la relación laboral en las plataformas digitales, se ha intentado hacerlo a través de la "extensión selectiva de las normas laborales" y mediante la creación de **categorías intermedias**, como veremos en el siguiente apartado al analizar algunas experiencias nacionales (Reino Unido, España e Italia).

Además de que no hay consenso en cuanto a esta tercera categoría, como advierte Sánchez-Urán Azaña (Ibid: 70-71), esta categoría ha venido evolucionando, como sucede en el caso de la para-subordinación en Italia. Al respecto, propone considerar cinco criterios para ubicar el trabajo dentro de categorías intermedias: **naturaleza personal del trabajo; ausencia de contacto con el mercado; exclusividad o cuasi-exclusividad; ausencia de directrices con poder de coordinación en la realización del trabajo y estabilidad de la relación** (Ibid: 72).

Esta autora también analiza exhaustivamente el problema de la judicialización de la clasificación de los trabajadores de las plataformas lo que ha conducido a un incremento de los litigios y la ambigüedad de las soluciones adoptadas en cada país. En este sentido, sostiene que las posturas judiciales han propiciado el debate sobre la pertinencia de los modelos laborales binarios, sobre si son las instancias jurídicas adecuadas para determinar cómo clasificar el trabajo en plataformas o cómo interpretar el concepto de trabajo para encuadrarlo al contexto de las plataformas. El problema es que la diversidad de posturas entre los jueces no garantiza certidumbre legal a los trabajadores ni a las plataformas. Además, existe la posibilidad de que los jueces tengan sesgos en sus consideraciones y concluyan que el trabajo en plataformas tiene un estatuto independiente o dependiente, según sea el caso. Coincide con los otros autores en que este problema se resolvería con la intervención del legislador, quien especificaría los criterios para clasificar el trabajo en plataformas y la regulación laboral aplicable. Pero en tanto eso no suceda, los jueces y tribunales deben enfrentar el reto de adaptar los indicios que verifiquen una relación laboral; buscar nuevos indicios o simplemente reproducir los existentes (Sánchez-Urán Azaña, 2018: 75). Al respecto propone que los países adopten en la legislación los siguientes criterios: naturaleza del trabajo, dependencia y remuneración (Ibid: 74)<sup>9</sup>.

No obstante, si se identifica la dependencia y subordinación a partir de la obligación de los trabajadores de las plataformas de sujetarse a las órdenes e instrucciones (el control de la plataforma),

---

<sup>9</sup> En cuanto al primer criterio se debe considerar el sentido marginal o complementario de los trabajadores de plataforma con respecto a la actividad de la plataforma. Este sería un nuevo criterio para definir la existencia de relaciones laborales en las plataformas. Este criterio se vincula con los otros dos porque si se verifica que el trabajo en las plataformas no es marginal, entonces se deben buscar otros indicios de la relación laboral, como el control que ejercen las plataformas sobre los trabajadores y la dependencia económica de estos (Sánchez-Urán Azaña, 2018).

emergen algunas cuestiones. ¿Son equiparables el monitoreo de los trabajadores de la plataforma con el control laboral? ¿Es indicio suficiente de dependencia la fijación de las condiciones de prestación del servicio por parte de la plataforma? ¿Los sistemas de evaluación que la plataforma pone a disposición de los clientes indican dependencia? Hasta ahora, las respuestas son diversas debido a las valoraciones de los jueces y tribunales y la heterogeneidad de las plataformas, como veremos al analizar las experiencias de diversos países.

Otro problema para determinar la dependencia y subordinación de los trabajadores de plataforma es el grado de control que ejerce la plataforma sobre la prestación de un servicio. Ciertamente, la tecnología puede conducir a un alto grado de control (instrucciones, monitoreo, sistemas de evaluación). Pero también existe la posibilidad de que los trabajadores de plataformas tengan libertad de elegir cuándo y cuánto trabajar. Aparece así la pregunta sobre la efectividad de esa libertad y qué tanto las plataformas permiten a los trabajadores ejercerla. Esta libertad del trabajador es fundamental para determinar el estatuto laboral de los trabajadores de plataformas. Si al ejercerla el trabajador es sancionado (desconectado) por la plataforma porque no observó las condiciones contractuales que acordó con la plataforma, ello no indicaría necesariamente dependencia. Esto se sostiene con el argumento de que un contrato debe observarse por las partes que lo suscriben y, si una de ellas no lo hace, es legal que la otra rescinda dicho contrato. No obstante, si al ejercer dicha libertad, el trabajador recibe alguna penalización (desconexión) por parte de la plataforma, también se ha interpretado como indicio de la existencia de dependencia y subordinación, en casos como el de Uber que es el que más veces ha sido analizado por los jueces.

**Cuadro 1**  
**Indicios de ajenidad, subordinación o independencia en las plataformas digitales**

Ajenidad del trabajo <sup>a</sup>	Dependencia y subordinación <sup>b</sup>	Autonomía/independencia <sup>c</sup>	Categoría intermedia <sup>d</sup>
a) En el riesgo empresarial	Criterios generales: Poder de dirección, de control y disciplinario	a) Tiempo y lugar de trabajo libremente elegidos por el trabajador	a) Naturaleza personal del trabajo
b) En los frutos del mercado	Criterios específicos:	b) Facultad para rechazar servicios	b) Ausencia del contacto con el mercado
c) De la organización empresarial	a) Procesos de reclutamiento y selección de trabajadores	c) Contacto con el mercado	c) Exclusividad o cuasi-exclusividad
	b) Desconexión de la plataforma (despido)	d) Asumir riesgo empresarial	d) Ausencia de directrices con poder de coordinación en la realización del trabajo
	c) Sistemas de evaluación	e) Pactar directrices de trabajo	e) Estabilidad de la relación.
	d) Directrices de trabajo	f) Sin exclusividad	
	e) No puede rechazar servicios	g) Actividad secundaria	
	f) Fijación de precios por la plataforma		
	g) Contrato de servicios/mercantil elaborado unilateralmente por la plataforma		
	h) Plataforma propietaria de activos		
	i) Carácter retributivo y personal del trabajo		
	k) Exclusividad		
	l) Lugar y tiempo de trabajo		
	m) Capacitación		
	n) Uso de logotipos		

Fuente: Elaboración propia con base en los autores citados

<sup>a</sup> Goerlich y García, 2018.

<sup>b</sup> Sánchez Urán Azaña, 2018; Todolí, 2015; CEPAL, 2019; Goerlich y García, 2018.

<sup>c</sup> Todolí, 2015; CEPAL, 2019; Goerlich y García, 2018

<sup>d</sup> Sánchez-Urán Azaña, 2018.

En suma, los autores reseñados en las páginas anteriores coinciden en que el criterio de control, vinculado a la noción de dependencia y subordinación, adquiere formas y niveles variados como resultado de la heterogeneidad de las plataformas, además de que deben ser flexibilizados al aplicarse al trabajo en estos casos. Sin embargo, su utilidad se debilita y se vuelve relativa según las consideraciones de los jueces y tribunales de cada país analizado. De ahí que tenga relevancia la creación

de una tercera categoría, aun cuando no exista consenso sobre cuáles criterios la definirían, o al menos una mayor precisión legislativa referida al caso específico del trabajo en las plataformas digitales.

El cuadro 1 recoge los indicios para clasificar el trabajo en plataformas presentados en este apartado.

## B. Regulaciones y jurisprudencia a nivel internacional

Para completar el análisis expuesto en el apartado anterior, se revisan en adelante de manera específica algunas legislaciones, argumentos y criterios utilizados en los pronunciamientos judiciales en diez países por lo que se refiere a la clasificación de los trabajadores en las plataformas<sup>10</sup>.

Lo primero que resalta en el análisis es que, salvo en el caso de Francia e Italia, no existen regulaciones específicas para trabajadores de plataformas en los países seleccionados, aunque están en curso diversas iniciativas (por ejemplo, en Colombia y México). Además, solo en tres países (Reino Unido, España e Italia) encontramos que existen categorías intermedias.

En el primer caso, el Código del Trabajo francés contempla desde 2016 la responsabilidad social de las plataformas con los trabajadores independientes con limitadas obligaciones para aquéllas, principalmente en materia de seguridad social y accidentes de trabajo. De esta forma, tanto en el caso de los trabajadores de Uber —considerada como intermediaria tecnológica— como en el de los repartidores, los pronunciamientos judiciales los consideraron como auto empleados, debido a la autonomía y libertad de que disfrutaban los trabajadores para escoger cuándo trabajar o para emplearse en diversas plataformas, como se muestra en el cuadro 2 del anexo.

Por el contrario, en el caso de algunas regiones de Italia, como el Lazio, existen regulaciones muy específicas sobre los derechos laborales de trabajadores de plataformas, incluyendo no solo el derecho a la salud, seguridad, capacitación y otros, sino el derecho al salario mínimo establecido en las negociaciones sectoriales por parte de los sindicatos a nivel nacional. Se considera trabajador digital quien independientemente del tipo y dirección de la relación laboral, proporciona un trabajo personal a la plataforma que los organiza para ofrecer un servicio a través de ésta, quien fija las tarifas y condiciones del servicio. Esta legislación ha sido cuestionada porque las regiones no tienen competencia para legislar en este ámbito. Una iniciativa a favor de regular esta cuestión a nivel nacional no ha sido aprobada. Por su parte, una legislación adoptada en el Piamonte amplió el concepto de contrato de trabajo para clasificar a los trabajadores que reciben pedidos a través de una aplicación u otro programa informático como empleados de la plataforma. Además, al igual que veremos en España, existe en Italia una categoría intermedia —trabajo “para subordinado”— destinada a los trabajadores autónomos económicamente dependientes bajo contratos de coordinación coordinada continua, que puede ser utilizada para asignar algunos derechos y protecciones a los trabajadores de plataforma en caso de no acreditarse los indicios de subordinación. Sin embargo, el uso abusivo de esta figura para eludir los costos laborales asociados al trabajo subordinado, dio lugar a los “falsos para subordinados”. Por ese motivo, en 2015, los legisladores crearon la categoría laboral denominada “colaboración organizada por un mandante principal” que se aplica cuando un mandante organiza diversos aspectos vinculados al trabajo, incluyendo cuándo y dónde se realizará el mismo, caso en el cual se deben reconocer todas las disposiciones legales destinadas a los trabajadores subordinados, aunque formalmente hayan sido considerados como autónomos. Nuevamente, en 2017, el legislador modificó la definición de trabajador “para subordinado” en el marco de la actividad de un mandante principal, para establecer que las partes contratantes pueden acordar las condiciones de su realización sin que ello afecte la naturaleza autónoma del trabajo.

---

<sup>10</sup> Los detalles y fuentes de estas legislaciones y decisiones judiciales se incluyen en el anexo.

Estas escasas e incipientes experiencias legislativas ilustran la variedad de soluciones posibles al problema del encuadramiento de los trabajadores en las plataformas digitales, pero también la necesidad de contar con una regulación que ponga fin a la incertidumbre a la vez que considere la heterogeneidad de formas de operación de las plataformas, sea como intermediarias o como prestadoras de servicios.

El vacío tampoco queda resuelto a través de las decisiones judiciales ya que estas agravan la incertidumbre. Si bien los criterios son los mismos señalados por la mayoría de los autores reseñados en el apartado anterior, existen en un mismo país pronunciamientos contradictorios sobre la naturaleza del trabajo, incluso en la misma plataforma. Es el caso, por ejemplo, de los EEUU, donde los “Factores Donovan” provenientes de una vieja interpretación judicial sobre la naturaleza del trabajo integran cinco criterios, como se muestra en el Cuadro 2, que se incluye en el anexo. Mientras de acuerdo a estos criterios en Pennsylvania se considera que no existe una relación laboral, argumentando que Uber no ejerce control sobre los trabajadores, en Nueva York y California se ha aceptado exactamente lo contrario. Los indicios del “Test de ABC” utilizados en California para determinar si se trata de autonomía o subordinación, se aplicaron en el caso de Uber a favor del trabajador, sosteniendo la autoridad judicial que adoptó criterios más laxos para determinar la existencia de la relación laboral debido a que dichos criterios evolucionan con el tiempo. Finalmente, un paso más adelante en esta dirección al poner fin a la incertidumbre lo dio ese mismo estado, al reformar en 2019 la ley AB-5 sobre el Estatuto del trabajador (empleados y contratistas independientes), estableciendo que existe una relación laboral entre las plataformas digitales de transporte y los conductores, por lo que estos deben ser considerados como “empleados” y pueden hacer reclamos legales a su empleador en materia de beneficios salariales y sociales (ver Anexo).

También en Inglaterra y en Suiza se dieron interpretaciones contradictorias, aunque debido a circunstancias diferentes en los vínculos. Cabe señalar que en Inglaterra existe una tercera categoría —contratista dependiente— al lado del trabajo subordinado y el independiente. Sin embargo, esta tercera categoría, con derechos limitados, tampoco está diseñada para incluir a los trabajadores de plataforma. Un tribunal inglés consideró que a pesar de la categorización de los trabajadores por parte de Uber como independientes, su clasificación depende de los hechos, en tanto la plataforma coordina el trabajo y determina unilateralmente las condiciones de trabajo, por lo que reconoció que se trataba de una relación laboral. Por el contrario, en otro caso —repartidores de Deliveroo— una instancia administrativa de aquel país decidió que no existían tales relaciones laborales debido a que algunos repartidores subcontrataban a otros para realizar entregas obteniendo las ganancias. En Suiza sucedió algo semejante. Se dieron dos interpretaciones de instancias administrativas favorables a reconocer a los trabajadores de Uber el derecho a ser incluidos en la seguridad social a cargo del empleador, en uno de los casos señalándose que cualquiera que realice actividades de reclutamiento es empleador y éstas son de por sí un indicio de subordinación. Sin embargo, otra instancia de la seguridad social de Zurich sostuvo que Uber no fue creada para tener relaciones laborales con los conductores por lo que revirtió el criterio anterior.

La situación en Australia tampoco ha sido favorable a reconocer los derechos laborales de los trabajadores de plataformas digitales. De acuerdo a la Fair Work Commission, quien aplica un multi-factor test para clasificar a los trabajadores, la plataforma de Uber es intermediaria entre las personas que proporcionan y contratan un servicio de transporte, por lo que la relación no es laboral y el trabajo es independiente. A pesar de ello, reconoce que este test puede ser obsoleto por lo que señala que el legislador podría refinar el concepto de trabajo dependiente para incluir a los trabajadores de plataformas.

Igualmente, las decisiones administrativas y judiciales adoptadas en España al clasificar a los trabajadores de plataformas fueron contradictorias en el caso de los trabajadores de Uber y de los repartidores de Glovo. Como se detalla en el cuadro incluido en el anexo, en 2014 la Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social de Cataluña consideró que Uber era la mayor fuente de “falsos

autónomos” en España y que incurría en un fraude a la legislación laboral al no registrar a los trabajadores, que actuaban bajo una relación de dependencia y subordinación, en el esquema de la seguridad social. En el mismo sentido, en el 2018 un juzgado de Valencia, en el caso de los repartidores, decidió que independientemente de la denominación o la manera en que las partes concebían sus vínculos, lo importante eran los hechos, los que debían valorarse a la luz de los indicios de dependencia y ajenidad, que en este caso se configuraban en tanto la prestación del servicio se realizaba dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa. Se sostiene también que el hecho de que el repartidor aporte los medios necesarios para realizar el trabajo no afecta la naturaleza laboral de la relación. En el mismo sentido, otra sentencia en el caso de la plataforma Glovo, aportó una nueva perspectiva para entender el concepto de “centro de trabajo” y “tiempo de trabajo” al definir al primero como “todo aquel que pueda ser objeto de geolocalización” y al tiempo de trabajo como “todo aquel en el que la actividad pueda prestarse empleando las TIC”. Aunque identifica algunos indicios de autonomía laboral, se señala que ello no anula los indicios clásicos de dependencia y ajenidad. Sin embargo, contra todo lo anterior, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid decidió en 2019 que el vínculo entre Glovo y uno de sus repartidores es de naturaleza mercantil debido a la libertad de horarios, selección de repartos sin un número mínimo y de ruta, forma y contenido del reparto elegidos por el usuario, propiedad de los medios para hacer el reparto, afiliación al régimen de autónomos en la seguridad social, retribución por cantidad de entregas y ausencia de exclusividad (ver cuadro 2 en anexo).

Como ya se dijo, en España existe una tercera categoría —Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE)— para aquellos cuyos ingresos provienen en un 75% de un solo cliente, con derechos limitados. Sin embargo, esta figura no podría aplicarse a aquellos trabajadores que trabajen para varias plataformas y no cumplan ese requisito.

En América Latina, Brasil reconoció en una sentencia judicial que existe relación laboral entre Uber y los conductores, fundamentándose en el principio de la primacía de los hechos. También se argumentó que las plataformas representan la emergencia de un nuevo patrón y modelo para organizar el trabajo y que, siendo el propósito del derecho del trabajo la protección del trabajador, se deben tomar en cuenta los rasgos contemporáneos de la relación de trabajo.

Por su parte, en Argentina hay interpretaciones contradictorias. Mientras la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) consideró que Uber es un conjunto económico de empresas nacionales y extranjeras que está previsto en la Ley de Contrato de Trabajo, por lo que debe cumplir sus obligaciones en materia de seguridad social y fiscales, sentencias provenientes del ámbito penal (económico y convencional y de faltas) resolvieron que Uber se limita a intermediar la oferta y la demanda de transporte por lo que sus trabajadores son independientes.

Una de las más recientes sentencias que reconocen la existencia de un vínculo laboral entre Uber y uno de los conductores y rechazó la pretensión de que el conflicto sea dirimido fuera del tribunal laboral es la de Uruguay. La sentencia se apoya en la Recomendación 198 de la OIT, basada en el principio de realidad, retoma el concepto clásico de subordinación y agrega criterios sustitutos: “continuidad del vínculo, profesionalidad, exclusividad, ajenidad en los frutos e inserción en la organización del empresario”. En una parte importante de la sentencia se señala que el trabajo debe verse como “... hecho social dinámico, cambiante y evolutivo, existiendo en el caso nuevas formas de organizar el trabajo aprovechando las nuevas tecnologías”. Otro argumento es que el servicio de transporte es la esencia de Uber por lo que sin los conductores no sería factible. Estos se encuentran integrados en la organización de la empresa, lo que constituye un indicio de laboralidad, a lo que se suman las instrucciones y el control de Uber y la dependencia económica; el hecho de que prestador del servicio no puede elegir clientes, y Uber centraliza las solicitudes y las asigna a los conductores a través de algoritmos, a través de los cuales se fija el precio (Todolí, 2019).

En cuanto a las iniciativas de regulación en curso, contrastan las de Colombia y México. En Colombia existe un proyecto de ley presentado al Senado destinado a regular a los trabajadores de plataformas digitales que, aunque parte de la inexistencia de relaciones laborales clásicas en dichas plataformas, propone reconocer una “relación sustantiva” entre ambos a la que denomina como “Trabajo digital económicamente dependiente”. Esta iniciativa define tanto a la economía como al trabajador digital<sup>11</sup>. Estos serán reconocidos como trabajadores por cuenta propia, pero deberán estar inscritos en la seguridad social como condición para trabajar en las plataformas. Éstas son responsables de verificar el pago de las cuotas de la seguridad social, las que junto a las que corresponden a otros seguros obligatorios (responsabilidad civil, de vida y de riesgos de trabajo) deben ser repartidas entre el trabajador y la plataforma. Cabe señalar que la finalidad de esta iniciativa es llenar un vacío, distribuir el costo de los riesgos y evitar que la clasificación del trabajo digital recaiga en instancias judiciales debido a la incertidumbre que ello genera para ambas partes (Lara, 2018).

Otros ejemplos de iniciativas de regulación se dieron en México, a través de modificaciones a la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Impuesto sobre la Renta, cuyo fundamento sería que no debe primar la creación de empleos a costa de su calidad y el bienestar de los trabajadores. La primera iniciativa, proveniente de una diputada del PRI, parte de que los trabajadores de plataforma son trabajadores subordinados, a los que denomina como “trabajadores de ocupaciones transitorias o por encargo”<sup>12</sup>. Son asimilados por completo a los demás trabajadores, con todos los derechos, con el señalamiento de que debido a la ausencia de una jornada y un salario base, el disfrute de los mismos será en forma proporcional al tiempo trabajado, lo que de todas maneras es una regla general de la legislación laboral. De acuerdo a esta iniciativa, la situación de precariedad que afecta a los trabajadores de las plataformas digitales se podría corregir con cierta “facilidad”, como han señalado otros especialistas, debido a la fuerte bancarización de las operaciones de las plataformas, lo que puede traducirse en un campo fiscalizable que puede contribuir tanto al bienestar de los trabajadores como de la hacienda pública.

Una segunda iniciativa, proveniente de un conjunto de Senadores del PT (Partido del Trabajo), retoma los antecedentes de diversos países y de la OIT, para asignar el carácter de relación laboral al trabajo que tenga su origen una plataforma digital siempre y cuando exista subordinación y dependencia económica. Incluye una definición de lo que se entiende por plataforma digital de economía colaborativa como “aquella interacción entre dos o más sujetos, a través de medios digitales, que satisface una necesidad de una o más personas”. Además, crea un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo sobre “Trabajo de la economía colaborativa o aplicaciones digitales de prestación de

---

<sup>11</sup> Respecto al trabajador Digital se indica que “Serán [...] personas naturales que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y en el ámbito de dirección y organización de una EID, una actividad económica o profesional a título lucrativo y que represente para el trabajador digital un ingreso mensual de por lo menos dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. Esta actividad podrá realizarse por cuenta propia, a tiempo completo o a tiempo parcial. Los trabajadores digitales son una parte integral del modelo económico de las EID”. La duración de la relación de Trabajo Digital Económicamente Dependiente será decidida por el Trabajador Digital (Lara, 2018: 8).

Por su parte, se define a la empresa de Intermediación Digital como “Todas las personas jurídicas legalmente establecidas cuyo objeto social sea realizado por conducto de aplicaciones móviles o plataformas tecnológicas y a través de personas naturales”. Una EID no podrá obligar al Trabajador Digital a que acepte la prestación de un servicio o a controlar la manera de realizarlo. Pero sí podrá establecer requisitos que los Trabajadores Digitales potencialmente elegibles deben cumplir para poder trabajar en determinada plataforma. Se establece que si una EID proporciona capacitación a sus trabajadores con el propósito de mejorar la calidad de los servicios ofertados no cambia la naturaleza de la relación sustantiva (Lara, 2018: 9).

<sup>12</sup> Algunos criterios de la iniciativa elaborada por la Diputada del PRI para establecer la condición subordinada de los trabajadores de plataformas son: 1) cuando su trabajo se encuentre organizado por medio de plataformas o aplicaciones digitales, 2) que por medio de la plataforma o aplicación se coordine el encuentro de un oferente y un demandante de un bien o servicio, 3) en reemplazo de un ingreso propiamente salarial como elemento de subordinación se tendrían en cuenta los ingresos generados por los trabajadores en el tiempo efectivamente laborado, 4) el trabajador se conduce bajo los preceptos que impone una plataforma en la prestación de un servicio o la enajenación de un bien, 5) cuando la plataforma determina la tarifa del bien o servicio (Aleman, 2019).

servicios y/o entrega de bienes". También define a estos trabajadores como "aquellos que realizan trabajo mediante un sistema de reputación, son penalizados en caso de no aceptar un trabajo en un plazo determinado y deben ajustarse a ciertas normas internas de la empresa para prestar sus servicios". Estos trabajadores pueden ser de tiempo completo o parcial y se les reconoce todos los derechos que establece la ley. En el caso del pago de horas extras, se establece que los patrones deberán reducir sus comisiones, cuando se trabaja más de ocho horas o en días festivos<sup>13</sup>.

Volveremos sobre estas iniciativas al tratar las recomendaciones de política para el caso de México.

## C. Variedad de enfoques y propuestas

Después de revisar en el anterior apartado diferentes experiencias de interpretación judicial y legislativa relativas a la regulación del trabajo en plataformas digitales de ejecución local, conviene tener presente que no existe coincidencia respecto del enfoque y las políticas a adoptar para enfrentar los retos que se derivan de la expansión de las ocupaciones en la economía digital, agravados por la dificultad de clasificar los trabajos como subordinados o independientes. En particular, existen opiniones encontradas acerca de si el Estado debe intervenir con el propósito de regular la economía de plataformas a través de normas laborales, fiscales o administrativas, así como diferentes enfoques sobre cómo hacerlo. Presentamos a adelante los enfoques más importantes: la propuesta de una red de confianza digital, el que basa la protección en el orden político democrático, el que propone superar la actual fase pre-regulatoria, el que sostiene la necesidad de reconocer una relación laboral universal, el propuesto por la OCDE donde se identifican siete áreas de intervención y, por último, el de la gobernanza internacional de las plataformas, como plantea la OIT.

### Red de confianza digital

En cuanto al primer enfoque, Arun Sundararajan (2017) expresa un punto de vista optimista sobre las ventajas de la economía de plataformas, que engloba en la economía colaborativa<sup>14</sup>, a la vez que contrario a una nueva intervención. Sostiene que el Estado debería solo colaborar y delegar las responsabilidades en las mismas plataformas, sus trabajadores, las organizaciones de la sociedad civil, los consumidores y otros involucrados. Esta es una de las opiniones más favorables a reconocer la confianza digital como facilitadora de la regulación en la red. Entiende a la confianza como el compromiso de colaboración sin conocer el comportamiento del otro de lo que resultaría una "red de confianza digital". Propone que el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil certifiquen a las plataformas. Sin embargo, sostiene que estas regulaciones privadas solo serían complementarias de las tradicionalmente provenientes del Estado, sin excluirlas, a la vez que considera que las plataformas no deben ser consideradas como objetivos de la regulación sino como "socios reguladores" y distinguir las facultades que todos los actores tendrían en la regulación. Al respecto propone tres modelos: 1) regulación entre pares (por las propias plataformas considerando evaluaciones de usuarios), 2) colectivos auto-reguladores con la participación de actores externos, 3) a través de la delegación de datos de las plataformas al gobierno. En los tres casos plantea que las normas que resulten deben tener credibilidad respecto a que pueden ser efectivamente exigidas, ser percibidas como legítimas y apoyarse en la reputación y confiabilidad de las plataformas. Finalmente, ante la tendencia a desplazar el trabajo dependiente por el independiente, plantea que se requiere un nuevo contrato social y un nuevo modelo de regulación en el que puedan transferirse las protecciones y

---

<sup>13</sup> Iniciativa del senador Joel Padilla Peña y de las senadoras y senadores Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre, Nancy de la Sierra Arámburo, Alejandra del Carmen León Gastélum, Cora Cecilia Pinedo Alonso, Miguel Ángel Lucero Olivas, iniciativa por la que se reforma la Ley Federal del Trabajo para regular a los trabajadores de las empresas de servicios por medio de aplicaciones digitales (Uber, Cabify, Rappi), presentada el 30 de octubre del 2019.

<sup>14</sup> El concepto de economía colaborativa es cuestionado porque en realidad se trata de la "extensión de un mecanismo de mercado" de ahí que Drahokoupil y Fabo (2016: 2) propongan utilizar el concepto de "economía de plataforma", como se hace en este documento.

los derechos al pasar de una plataforma a la otra, tener alcance universal y, por ende, estar vinculados con la ciudadanía y ya no con el empleo.

### **Enfoque político**

Por su parte, a partir de un enfoque eminentemente político, Rogers (2016) plantea que se requiere superar la dicotomía entre trabajo dependiente o independiente, con base en los principios de un orden político democrático, que debe garantizar a toda la fuerza laboral los derechos y libertades civiles, la dignidad individual y la justicia distributiva sin importar el estatuto laboral. En este caso, los criterios comúnmente utilizados para identificar la dependencia jurídica o económica indicarían si un trabajador se encuentra dominado por el empleador, pero no deberían determinar su situación laboral. Propone retomar el sentido básico de los derechos y las regulaciones laborales lo que permitiría "...fomentar una economía política más igualitaria y democrática" (Ibid: 483). Al igual que Todoli (2015), sostiene que el papel de las leyes es ser un medio crucial para evitar la dominación y garantizar la libertad entre los trabajadores de plataforma y la igualdad social en general.

### **Superar fase pre-regulatoria**

Rodríguez-Pinero Arroyo (2016) advierte que el funcionamiento de las plataformas se encuentra todavía en una fase pre-regulatoria, donde las acciones legislativas son incipientes y muchas veces las interpretaciones jurisprudenciales son contradictorias. Desde su perspectiva, se requiere reflexionar sobre cómo formular regulaciones creativas para atender los problemas laborales, fiscales, administrativos y de competencia vinculados con las plataformas digitales, lo que implica revisar y reformular diferentes ordenamientos jurídicos. Esta tarea supondría afrontar al menos cinco retos: atender las situaciones de ilegalidad; resolver la indeterminación jurídica y necesidad de clasificación de los trabajadores; adoptar formas de protección para los trabajadores genuinamente autónomos y pasar de los modelos laborales bilaterales a los multilaterales (lo que de hecho ya existe). A su vez, plantea siete aspectos que deben ser considerados para inspirar la creatividad del regulador: 1) aceptar la diversidad; 2) superar el enfoque tradicional; 3) desarrollar los contratos de servicios; 4) adaptar la legislación laboral; 5) buscar al empleador; 6) adaptar el conjunto del ordenamiento jurídico y 7) distinguir entre las causas y los efectos. Volveremos sobre estas recomendaciones más adelante, al analizar las que se deberían atender en el caso de México.

### **Relación laboral universal**

Countouris (2019) ofrece tres alternativas para regular el trabajo en plataformas que deberán ser valoradas sobre todo en aquellos países, como los de América Latina, donde el acceso a la seguridad social está hasta ahora condicionado a la presencia de una relación laboral subordinada, mientras se expanden los empleos en lo que se ha denominado zona gris. La primera sería extender y fortalecer la relación de empleo estándar subordinado, lo que a su juicio implicaría un error cuando en realidad esta modalidad estaría en retroceso. Otro problema, advierte, es que algunas de las propuestas que se centran en esta opción, aceptan reducir los niveles de protección de los trabajadores asalariados típicos a cambio de la extensión al conjunto de los derechos laborales, además de que la regulación laboral del trabajo típico tendió a excluir a grupos vulnerables como las mujeres y los migrantes. La segunda opción señalada por este autor, en la que coinciden otros autores ya reseñados, aunque no está exenta de complicaciones, es crear una nueva categoría intermedia entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo, lo que abriría la oportunidad de una mala clasificación, encubriendo relaciones subordinadas. Además, argumenta Countouris (2019) que al dar facilidades fiscales a los "semi-autónomos", como lo muestran algunas experiencias, se crearía un incentivo para que los propios trabajadores se resistan a ser clasificados como subordinados. Como vimos, esta opción ya ha sido institucionalizada en diversos países, como España e Italia, sin estar exenta de problemas. Por el contrario, considera que la opción más adecuada sería re-dirigir los derechos laborales más allá del contrato de empleo, regulando el trabajo personal, a través de un conjunto de propuestas para extender

a éste los derechos laborales. Dos opciones sobresalen: la extensión de todos o casi todos los derechos laborales más allá del contrato de empleo y hacia otras relaciones de trabajo o relaciones personales de trabajo o, por el contrario, reconocer solo algunos derechos laborales como el derecho a la no-discriminación o derecho a la salud y la seguridad. Admite que esta propuesta enfrenta al menos tres críticas: la preocupación acerca de que extender los derechos laborales más allá del contrato de empleo contribuya a desestabilizar el contrato de empleo; el riesgo de que dicha extensión deteriore los estándares del nivel de protección que dan los derechos laborales y la posibilidad de que al garantizar estos derechos laborales a trabajadores independientes se interfiera con leyes fundamentales del mercado como la libre competencia, dando cabida a la formación de grupos dominantes abusivos. Por último, propone dotar de derechos a todos aquellos que realmente realicen trabajo para otro, mientras quedarían excluidos solo quienes realmente operen un negocio de manera independiente.

En pocas palabras, la solución para Countouris (2019) es dar un alcance universal a los derechos de los trabajadores. De esta forma se eliminaría el requisito de estar bajo control o subordinado a un empleador lo cual significa que este estatus incluye a los que están actualmente clasificados como trabajadores autónomos y aquellos que proporcionan servicios como parte de su profesión. Incluye también a trabajadores clasificados o mal-clasificados como auto-empleados con base en una variedad de contratos para servicios o relaciones personales de auto-empleo siempre y cuando no estén operando un negocio por cuenta propia. Por lo anterior, la nueva definición es más amplia que la actual definición de contrato de trabajo, porque no requiere obligaciones mutuas de carácter contractual y por lo tanto cubriría varias relaciones de trabajo informales que no cumplen con requisitos contractuales, siempre y cuando la obligación legal para proveer un trabajo (incluido trabajo no remunerado o voluntario) pueda ser verificable a partir de la situación dada.

Sin embargo, para que dicha definición sea viable se requiere también una definición más amplia de la entidad empleadora. Countouris (2019) sostiene que se puede encontrar una definición más amplia de empleador en el Acta de Derechos de Empleo del Reino Unido al señalar que: “cuando los términos de empleo de un trabajador están en la práctica substancialmente determinados por la persona con quien trabajó o trabaja, por una tercera persona o por ambos” entonces el trabajador debe ser considerado un empleado sin importar cuál de las dos partes jugó una mayor parte en fijar los términos. Esta definición habilita para pensar en un “empleador conjunto” para los casos de múltiples entidades empleadoras.

Para hacer viable la propuesta de relación laboral universal, son necesarios según este autor, tres tipos de intervenciones: a) intervención en la ley de seguridad social dirigida a otorgar derechos no contributivos y redistributivos a grupos más grandes de personas en activo, incluida en la forma de un ingreso básico garantizado. Esto es necesario especialmente en aquellos casos donde la ley es incapaz de identificar la parte responsable del pago de salarios y también para aquellos que producen valor a través de actividades aun no reconocidas como trabajo. b) Un fortalecimiento y mayor alcance de la negociación sectorial colectiva para fijar protecciones específicas apoyadas por regulaciones estatutarias fundamentales incluidas en términos de una seguridad laboral mejorada, c) Cambios en las formas en que capital y trabajo interactúan con trabajadores organizándose también para compartir costos y capital a través de una variedad de arreglos incluidos arreglos cooperativos y corporativos. Así serían capaces de ofrecer sus servicios a una variedad de clientes a la vez que disfrutarían de las protecciones y derechos que cuentan aquellos que están en una relación de empleo subordinado.

### **Siete áreas de intervención**

Esta propuesta coincide en algunos aspectos con la elaborada por la OCDE, en su documento “Policy responses to new forms of work”, presentado al Grupo de Trabajo sobre Empleo del G20 en Tokio en abril de 2019 (OECD, 2019). Una de las conclusiones de esta organización es que, si bien las nuevas formas de empleo pueden proporcionar a las empresas y trabajadores una gran flexibilidad, ello no debe ser a costa de la inseguridad laboral y el debilitamiento de la protección laboral y social a los trabajadores. Cabe

señalar que las recomendaciones de política se basan en la opinión recogida en una encuesta aplicada a los diseñadores de políticas públicas en 44 países sobre los retos y oportunidades asociadas con las nuevas formas de empleo, especialmente por lo que se refiere al trabajo en plataformas digitales, que es el que llamó más la atención a los encuestados. El desafío central, como hemos venido mostrando, sería evitar que los empleadores evadan las responsabilidades laborales, de seguridad social y fiscales a través de clasificar a los trabajadores como independientes o “falsos autónomos”.

Con tal propósito se identificaron siete áreas de intervención, con diferentes acciones: 1) clasificar correctamente los nuevos empleos, incluyendo el fortalecimiento de la inspección laboral para detectar incumplimientos, disminuir costos para que los trabajadores asuman el status de asalariados corrigiendo su situación jurídica y aumentar las sanciones a las empresas que clasifiquen incorrectamente a sus trabajadores; 2) reducir los incentivos para que los patrones clasifiquen incorrectamente a sus trabajadores o la opción por el auto-empleo para evadir cargas fiscales y de la seguridad social, lo que supone revisar las discrepancias en el tratamiento fiscal de las empresas e incorporar a los sistemas fiscales a las plataformas; 3) extender los derechos a los trabajadores que se encuentren en las zonas grises y crear la tercera categoría legal de trabajador; 4) mejorar las condiciones de trabajo y prevenir el abuso en las plataformas, incluyendo el uso de los contratos en las plataformas, brindar capacitación y oportunidades de promoción; garantizar la salud y seguridad de los trabajadores y negociar las condiciones de trabajo; 5) garantizar a los trabajadores en los nuevos empleos la protección social, evaluando los criterios e identificando las brechas de acceso; impulsar la portabilidad de los derechos e incrementar los espacios fiscales para financiar los sistemas de protección social, creando protecciones universales que complementen los beneficios sociales derivados del empleo típico; 6) extender el derecho a la negociación colectiva a los trabajadores que se encuentren en las zonas grises, considerando que los trabajadores de plataforma comparten las vulnerabilidades de los trabajadores dependientes, así como a los trabajadores económicamente dependientes, a ocupaciones específicas y por sectores; 7) apoyar el desarrollo profesional a los trabajadores, adecuando los servicios públicos de empleo y fomentar que las plataformas proporcionen capacitación y oportunidades de promoción.

### **Gobernanza internacional de las plataformas**

Por su parte, el documento elaborado por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, titulado “Trabajar para un futuro más prometedor” (OIT: 2019) advierte sobre la dispersión de los trabajadores en el mundo, a través de las plataformas digitales, lo que crea dificultades para vigilar el cumplimiento de la legislación. Ante su expansión en el futuro como fuente generadora de los nuevos empleos, propone el desarrollo de un sistema de gobernanza internacional de las plataformas para asegurar los derechos y protecciones que deben otorgarse a los trabajadores, señalando al Convenio sobre el trabajo marítimo, por su naturaleza de “código mundial del trabajo”, como un ejemplo que ayude a explorar las posibilidades de regulación de los derechos de los trabajadores que laboran en diferentes jurisdicciones. También se advierte la necesidad de reglamentar la utilización de los datos, así como la responsabilidad que debe imponerse al utilizar los algoritmos en el mundo laboral. Además, al igual que otros autores acá considerados, exhorta que se adopte una protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez, basado en principios de solidaridad y reparto de riesgos, con base en la Recomendación 202 sobre los pisos de protección social de 2012 (OIT, 2019: 46). Sin duda, la protección social universal es una alternativa que ayudaría a mitigar las consecuencias de una mala clasificación de los trabajadores de plataforma como autónomos, pero no resolverá la necesidad de evitar las prácticas que llevan a eludir las responsabilidades de los empleadores.

Estas propuestas servirán de base para ofrecer en el último apartado las recomendaciones específicas en el caso de México. Sin embargo, conviene adelantar a modo de reflexión derivada del análisis de los diversos autores algunas preocupaciones. En relación a la conveniencia de establecer nuevas modalidades contractuales o de relaciones laborales que superen el modelo binario tradicional, habría que distinguir qué tipo de intervención se requiere y cuál sería viable en el mediano y largo plazo,

ya que tal vez, como lo muestran las estadísticas en países desarrollados y en desarrollo, no haya llegado todavía el momento de declarar el fin del trabajo subordinado. Como hemos visto en las páginas anteriores, algunas ocupaciones emergentes en la economía digital, especialmente en las plataformas de ejecución local son prestadoras de servicios, no solamente intermediarias tecnológicas, por lo que las responsabilidades como empleadoras deberán hacerse efectivas. Además, aunque hay consenso entre la mayoría de los especialistas en la necesidad de adoptar un sistema de seguridad social universal que no dependa de la naturaleza subordinada o autónoma del trabajo, pocos países en América Latina estarán en condiciones de asegurarlo en el corto o incluso en el mediano plazo debido a problemas de financiamiento y a las restricciones políticas para hacer reformas fiscales de la envergadura que exigiría un sistema de protección social universal.

En estas circunstancias, sin descartar las opciones destinadas a innovar en la regulación del trabajo en plataformas y, más en general, en el trabajo del futuro (del cual ignoramos muchos de sus posibles atributos), consideramos que en el corto y mediano plazo habría que seguir manteniendo el modelo binario. Coincidimos en que se trataría, según el consenso registrado en la literatura, de detectar a los “falsos autónomos” buscando al empleador al mismo tiempo que se deberían crear las condiciones e incentivos para incluir a los verdaderos autónomos de manera obligatoria en la seguridad social, con base en contribuciones del Estado y del empleador. En esta dirección, proponemos tomar en cuenta las siete áreas identificadas por la OCDE, mismas que coinciden con las planteadas por la OIT (2016: 19) y ofrecen parámetros adecuados para el diseño de las políticas públicas, tanto para el mediano como para el largo plazo.

En cuanto a los riesgos de mantener el modelo binario, creemos que la ampliación de la categoría de subordinados para proteger trabajos atípicos, siempre que se configuren los requisitos para ello, seguramente interpretados de manera más flexible, no necesariamente supondrá sacrificar o disminuir los derechos de los que tienen un empleo estándar. Hay suficiente evidencia al respecto, incluso en México, debido a que la extensión de derechos laborales y la seguridad social hacia los trabajadores que prestan servicios remunerados en el hogar, el trabajo a domicilio, los jornaleros agrícolas o a los que realizan teletrabajo (apenas una iniciativa legal), no ha implicado afectar el régimen laboral en su conjunto.

## II. La situación y las perspectivas de regulación en México

A la luz de las reflexiones previas derivadas de la revisión de la literatura sobre las alternativas de regulación del trabajo en plataformas digitales y la interpretación de los indicios asociados a la subordinación, en lo que sigue se analizará cómo aquellas pueden adaptarse al caso mexicano, tomando en cuenta sus particularidades, con la intención de evitar la incertidumbre que hoy afecta a este contingente de trabajadores.

### A. Un contexto socio-político favorable a la inclusión en un mercado laboral marcado por la precariedad

Proponer una regulación del trabajo en plataformas digitales o de cualquier otra modalidad de trabajo atípico en un contexto en el que ni siquiera se protegen los derechos de los trabajadores reconocidos como subordinados, sean formales o informales, como venía sucediendo en México al menos a lo largo de las últimas cuatro décadas, hubiera sido un interesante ejercicio académico, pero muy probablemente ocioso. Sin embargo, a partir de la llegada de una nueva administración (2018-2024), se ha dado un viraje en la política laboral junto a diversas iniciativas legislativas provenientes de diversos partidos políticos que dejaron atrás la idea de que para evitar el desempleo es necesario tolerar la precariedad y la informalidad laboral. Es el caso de la adopción de una nueva política salarial que busca recuperar el poder adquisitivo del salario mínimo y proteger a grupos vulnerables, como el trabajo remunerado en el hogar, el trabajo subcontratado o el de los jornaleros agrícolas. Hay que mencionar igualmente el fortalecimiento de los derechos colectivos encaminados a darles voz a los trabajadores frente a decisiones que afectan sus derechos fundamentales, a darles acceso a un sistema de justicia laboral independiente y a permitir que sean beneficiados por los logros que contribuyen a alcanzar en las empresas donde prestan servicios. También hay un nuevo contexto político de mayor exigencia a través de la verificación de cumplimiento de las obligaciones fiscales y una mayor coordinación entre las instancias, como es el caso de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Procuraduría Fiscal y el Instituto Mexicano del Seguro Social, que favorecería la identificación y formalización de los trabajadores en plataformas digitales. Además, se observa una

mayor disposición fiscalizadora en instancias administrativas como la Secretaría de Movilidad de la CDMX que podrían favorecer la formalización de los empleos en las plataformas digitales que prestan servicios de transporte.

Sin embargo, esta transformación orientada hacia una mayor inclusión laboral de los grupos más vulnerables, dado el bajo crecimiento económico, debe transitar en el marco de tendencias del mercado de trabajo que contrarrestan el esfuerzo gubernamental. Estas tendencias explican la gran disposición de los trabajadores a aceptar el trabajo en las plataformas digitales, aun cuando no sean más que otra vía de ingreso a la informalidad laboral, que comparte con ella tanto sus ventajas (una mayor flexibilidad para el trabajador) como sus desventajas (una mayor precariedad).

Una de las características estructurales del mercado laboral mexicano, ha sido su alto nivel de informalidad laboral, así como su composición, lo que ha llevado a una invisibilización del problema que enfrentan nuevos grupos excluidos de la protección, como es el caso de los trabajadores de la economía digital, a quienes en todo caso algunos consideran en una situación ventajosa al compararlos con otros contingentes que se encuentran tradicionalmente trabajando en la informalidad, como se puede ver en el análisis de las entrevistas en un apartado posterior.

De acuerdo con datos del INEGI para el primer trimestre de 2019, el 56.88 % de la población ocupada del país es informal (no se encuentra inscrita en la seguridad social) y puede estar ubicada tanto en el sector formal como en la economía informal. A su vez, el 45.64 % de los trabajadores asalariados son informales, mientras el 85.48% de los auto-empleados también lo son. En total, más de 30 millones de trabajadores son informales, de los cuales el 54.62% son asalariados, un 34% son auto-empleados y un 3.43% son empleadores. (INEGI, 2019). Estos datos confirman que el hecho de trabajar en el sector formal de la economía y ser un trabajador asalariado, con un empleador claramente identificable y obligado a asumir responsabilidades frente a aquel, no constituye una garantía de que se pueda acceder a la seguridad social. Además, es bajísimo el nivel de formalización en el caso de los auto-empleados, ya que solo poco más de uno de cada diez está inscrito en la seguridad social, ya que, a diferencia de otros países, como es el caso de España, no existe obligación alguna de afiliarse.

Otro factor a considerar es la mayor disposición que reflejan los trabajadores a desempeñar una segunda ocupación, debido a los bajos salarios, lo que vuelve atractiva la posibilidad de realizar algún trabajo adicional vía una plataforma digital, dadas sus reducidas barreras de entrada y flexibilidad de horarios. Así, de acuerdo a datos del INEGI, en septiembre de 2019 se dio la tasa más alta de subocupación desde agosto de 2016, siendo de 7.8% de la población ocupada. Además, más de la mitad de los ocupados ganaba cuando mucho hasta dos salarios mínimos y dos de cada diez trabajaba jornadas menores a las 38 horas semanales. Casi cuatro de cada diez de los trabajadores subocupados trabajaban en el sector de los servicios y poco más de dos de cada diez en el sector comercio, aunque no existen datos que permitan saber cuántos de ellos lo hacen a través de plataformas (Miguel, 2019).

En suma, a pesar de que existe un contexto político favorable a la protección laboral de los trabajadores en las plataformas digitales, el bajo crecimiento económico y las tendencias del mercado de trabajo crean un escenario que induce a la aceptación por parte de los trabajadores de verdaderos contratos de adhesión impuestos por las plataformas, en las que se inscriben en ocasiones como único empleo y otras veces para obtener un ingreso complementario, contando con escasos recursos o incluso interés de reclamar sus derechos como trabajadores subordinados ante la justicia.

Sus condiciones laborales, incluyendo el precio del servicio, se determinan en algunos casos unilateralmente por las plataformas; reciben constantemente órdenes acerca de cómo realizar el trabajo; pueden ser fácilmente desconectados por una mala evaluación de los usuarios y están inscritos en una estructura organizativa empresarial (es decir, ajena), configurándose en consecuencia tanto el poder de dirección, control y disciplinario, criterios propios de la subordinación sin que se les reconozca el carácter de trabajadores. Sin embargo, la mayor flexibilidad en los horarios junto a las bajas barreras

de entrada en las plataformas y los bajos salarios asociados a un empleo formal (además de que estos son escasos) vuelve atractiva la inserción en la economía digital. A la vez, el aislamiento en que realizan su trabajo dificulta la acción colectiva para aumentar su poder de negociación frente a las plataformas.

Justamente, el desequilibrio en el poder negociador es uno de los indicios de subordinación, junto a otros como la integración en organización ajena o la falta de oportunidades de desarrollo profesional o empresarial, como las tendría un trabajador autónomo. Volveremos sobre ello al analizar los resultados de las entrevistas en un apartado posterior, después de analizar a continuación las características de los contratos de adhesión de las más importantes plataformas que están operando en México.

## **B. Los contratos de acceso a los servicios a través de plataformas: trabajadores y usuarios<sup>15</sup>**

Los contratos de acceso a los servicios a través de las plataformas digitales de ejecución local son verdaderos contratos de adhesión a los que se suman tanto los usuarios como los trabajadores. Muestran entre sí importantes semejanzas, así como diferencias, esencialmente vinculadas al papel que juegan aquellas, sea como prestadoras de servicios o solo como intermediarias tecnológicas, aunque en todos los casos los trabajadores son considerados como independientes. Son excepcionales las especificaciones que contienen estos instrumentos, respecto de cómo prestar los servicios o de las órdenes que se dan constantemente a los trabajadores. Con todo hay diferencias en los márgenes de libertad que permiten, especialmente por lo que se refiere a la determinación unilateral o negociada del costo del servicio, entre el que lo realiza y el usuario. Salvo los requisitos de edad, existen escasas o nulas barreras de entrada, aunque algunas plataformas son más exigentes en cuanto a los antecedentes de los “colaboradores”.

Partiendo de la heterogeneidad de las plataformas, se observa que algunas están más cerca de ser verdaderas intermediarias tecnológicas mientras otras encubrirían relaciones laborales con los prestadores de los servicios que permitirían calificarlos como trabajadores subordinados, como es el caso del proceso de selección y reclutamiento o el tipo de órdenes que les imparten. Aunque los contratos a través de los cuales los trabajadores y los usuarios se inscriben en las plataformas no reflejan claramente el control que se ejerce sobre aquellos, como hemos visto, esta condición ha sido puesta de manifiesto por la literatura y se confirma en las entrevistas realizadas a los conductores de Uber o a los repartidores de Rappi, cuyos resultados se presentan en un siguiente apartado.

Un ejemplo de plataforma que actúa como intermediaria es Aliada, en donde las prestadoras de los servicios denominadas como personas “aliadas”, no reciben instrucciones para realizar el trabajo en el hogar, el costo del servicio lo determina la persona “aliada”, mientras el porcentaje de la comisión que se cobra al prestador de servicios lo determina la plataforma. No existen requisitos como barreras de entrada y los clientes pueden proporcionar a la plataforma retroalimentación sobre el servicio de limpieza, incluyendo fallas o errores. Semejante a esta plataforma es el caso de Ayfix, plataforma que actúa como una red, en la que los prestadores de servicios profesionales son considerados como trabajadores independientes, ya que el costo de los servicios es determinado por los mismos prestadores del servicio, aunque la comisión que se paga por la inscripción en la plataforma

---

<sup>15</sup> Cabe advertir que los contratos utilizados en este apartado son en su totalidad los que se encuentran en las páginas web de las plataformas y se utilizan para permitir la inscripción de los usuarios, aunque en todos los casos incluyen un deslinde de responsabilidades en tanto que empleadores. No fue posible acceder a ningún documento o instrumento utilizados para vincular a los trabajadores a dichas plataformas (cuadro 3 en anexos).

lo determina ésta<sup>16</sup>. Igualmente, puede mencionarse el caso de Iguanafix, plataforma que crea un espacio virtual que permite poner en contacto a un usuario que necesita algún arreglo o refacciones en su casa u oficina, con el profesional que ofrece sus servicios. También en este caso el costo del servicio es determinado por el prestador o proveedor del servicio, mientras el porcentaje de la comisión que éste paga a la plataforma la establece ésta. De la misma manera que en los casos anteriores, la evaluación estará a cargo de los usuarios.

Casos excepcionales dentro del sector de plataformas de transporte de pasajeros, cercanos al modelo de intermediación, son los de In Driver y BlaBlaCar. En el primer caso, la originalidad que distingue a In Driver radica en que el precio del servicio es fijado por una oferta del usuario o, en su caso, a través de una negociación entre el usuario y el conductor. Las características que distinguen a esta plataforma respecto de otras que prestan el mismo servicio son, entre otras, las siguientes y reflejan un mayor margen de libertad para los conductores, considerados como en los casos anteriores, como trabajadores independientes:

- 0% de comisión por el uso de la aplicación.
- Libertad de elegir los viajes que resulten rentables para los conductores, ya sea por distancia, tiempo, tarifa, trayecto, etc.
- Posibilidad de hacer una contraoferta a la primera tarifa ofrecida por el usuario.
- Acceso a la plataforma tanto para taxis como vehículos privados<sup>17</sup>.

Por su parte, BlaBlaCar permite a los usuarios contactarse entre sí a efectos de realizar un viaje en un vehículo particular, compartiendo los gastos, mientras el costo del servicio lo determina el propietario del vehículo, considerado como trabajador independiente, a la par que la comisión por el uso de la plataforma, lo fija esta última por viaje realizado. Como en los otros casos, la evaluación del servicio la realizan los usuarios. De Acuerdo a Gines y Gálvez (2019) como vimos en un apartado anterior, esta plataforma es claramente una intermediaria.

A diferencia de los dos casos anteriores, las demás plataformas de transporte privado acá consideradas se caracterizan por mayores márgenes de control de la prestación de los servicios, lo que las aleja de ser un simple intermediario tecnológico, aunque se presentan de esta forma. Es el caso de Cabify, Uber y Didi. Como en los casos anteriores, los trabajadores son considerados como independientes, sin relación laboral. Sin embargo, el precio del servicio es fijado por estas plataformas. Por ejemplo, Uber incluye en el contrato que “no presta servicios de transporte o de logística o funciona como una empresa de transportes y que dichos servicios de transporte o logística se prestan por **terceros contratistas independientes** que no están empleados por Uber ni por ninguna de sus filiales” (cláusula 2, Contrato Uber en el cuadro 3 del anexo). Es el mismo caso de Uber Eats, plataforma de reparto de alimentos y Rappi. Por ejemplo, Rappi realiza comercio electrónico y considera como **comisionista** al repartidor, cuya relación contractual se dice que se establece directamente entre éste y el consumidor a cambio de una contraprestación consistente en una remuneración, sin vínculo con el operador. Supuestamente, ésta en ningún momento ingresa en beneficio del operador aunque pasa por la “pasarela de pagos” y éste puede cobrar una tarifa por el uso de la plataforma virtual<sup>18</sup>. Sin embargo,

<sup>16</sup> Entre las obligaciones de los prestadores de servicio de AYFIX, llamados Fixman y Fixgirl, que pueden ser desde un plomero a un arquitecto, son de tipo general y no revelan un control directo ejercido por la plataforma. Por ejemplo, se menciona que se debe realizar el trabajo con el mejor desempeño y responsabilidad posible, con honradez, licitud y respeto al usuario y/o terceros; señalar las cuotas por su trabajo con antelación a su realización, así como posibles costos adicionales, hacer uso correcto de la plataforma; asumir con responsabilidad su propio trabajo, hacer el pago correspondiente al uso de la plataforma, entre otras.

<sup>17</sup> Véase UNOCERO (2019).

<sup>18</sup> En el contrato de Rappi para el acceso a la plataforma, no se enuncian los deberes del comisionista.

como se señaló en el caso de Uber, la aplicación de los indicios de dependencia y subordinación están presentes por lo que Gines y Gálvez (2019) los consideran como trabajadores dependientes.

Un caso ambiguo, al menos por lo que se desprende del contrato analizado para México, es el de Cornershop, empresa de compra y reparto de diversos productos que contempla la posibilidad de que haya dos tipos de categorías de compradores y repartidores: por una parte, los subordinados y dependientes de esa plataforma y los que no tienen vínculo laboral con ella. Sin embargo, no hay en el contrato dirigido a los usuarios y trabajadores señalamientos que permitan saber cómo se aplica esta clasificación. Por ejemplo, se define al comprador o repartidor como personal contratado por Cornershop o un tercero externo (usuario), que efectúa compras o reparto de productos en los comercios. Un estudio de esta plataforma que opera en México y Chile describe de esta forma su naturaleza como empleadora: "...se observa que la empresa está a cargo de la organización de todo el proceso, y ejerce un monitoreo muy cercano de todas las etapas, evitando el contacto directo entre el cliente y el trabajador, fijando los parámetros que determinan el pago a los trabajadores y estableciendo las variables que utiliza el algoritmo para decidir a qué trabajador se asigna cada compra. El proceso de selección resulta bastante similar al de cualquier empresa con asalariados, si bien Cornershop puede llevar a cabo la desvinculación de los *shoppers* de forma unilateral cuando considera que su desempeño no se ajusta a lo esperado" (Munizaga, 2018: 16).

En el caso de Postmates, ésta consiste en una aplicación móvil y una plataforma tecnológica que conecta a los clientes con los establecimientos y restaurantes y con servicios de mensajería independientes, sostiene que solo presta servicios de información y "no es, ni presta el servicio de establecimientos de venta al público... ni es responsable de los servicios o productos que son ofrecidos". Por lo anterior, sostiene que los contratistas independientes (denominados como servicios de mensajería) no tendrían vínculo laboral alguno con Postmates.

Cabe señalar que, en México, como se puede observar en el anexo, la mayoría de las plataformas indica una razón social que las vincula con diversos tipos de sociedades mercantiles reguladas por la Ley general de sociedades mercantiles, con base en la cual adquieren personalidad jurídica propia. Esto implica que existe un ente jurídico al que, según el caso, se pueden imputar responsabilidades laborales, fiscales, administrativas y a las que los jueces pudieran hacer notificaciones en caso de demandas.

En suma, la revisión de los contratos que se utilizan en México para conectar a los usuarios a las plataformas confirma la heterogeneidad que las caracteriza según la literatura. Sin embargo, todas coinciden en eludir su condición de prestadoras de servicios y la subordinación de los trabajadores a sus órdenes, aunque solo una minoría opera exclusivamente como intermediaria tecnológica.

## C. La regulación de las plataformas digitales

Aunque se mostró anteriormente algún avance en los países desarrollados por lo que se refiere a la regulación laboral, sectorial y fiscal de las plataformas digitales, al igual que en la gran mayoría de los países, en México no existe una regulación específica por lo que el trabajo que generan es considerado autónomo e informal al no estar inscrito en la seguridad social, aunque obligados a pagar el Impuesto Sobre la Renta (ISR). Por ello, en caso de que llegara a ponerse en tela de juicio esta calificación y la disputa se tuviera que resolver judicialmente, lo que importará serán los criterios que se utilicen para interpretar si existe o no subordinación, considerando los indicios utilizados en otros casos semejantes, a los que nos referiremos a continuación.

Sin embargo, como también veremos en este apartado, existe hoy en el país un nuevo escenario político caracterizado por un mayor activismo legislativo en el terreno laboral y fiscal, favorable también a la acción sindical y a dar voz a los trabajadores. Por ello, puede esperarse que el tema de la regulación del trabajo en plataformas digitales y, particularmente, la inclusión de éste y otros contingentes laborales en la

seguridad social, ocupe pronto un espacio mayor en la agenda pública. De hecho, ya hay una iniciativa legislativa específica para considerarlos como trabajadores especiales y subordinados que puede ser al menos un punto de partida en el futuro inmediato. También se promueve la adopción de un sistema de seguridad social universal que, de una u otra forma, incluiría a estos trabajadores y evitaría la vulnerabilidad que hoy los caracteriza. Retomaremos esta propuesta al final en el apartado de recomendaciones.

## 1. Legislación laboral vigente

La legislación laboral en México (Constitución y Ley Federal del Trabajo, en adelante LFT) no contempla ninguna categoría especial de trabajador destinada a encuadrar a los trabajadores de plataformas digitales. Esta legislación se aplica en general a todo trabajador subordinado y solamente aquellas personas consideradas como tales tienen acceso a los derechos y protecciones sancionados en esta legislación, así como a la obligación patronal de inscribirlos en la seguridad social. Por ello, al igual que en la mayoría de los países, su encuadramiento depende de cómo se interpreten los criterios para asignar esta característica. De acuerdo con el artículo 20 de la LFT la determinación de la naturaleza del trabajo sigue el principio de realidad u objetivo, es decir, se basa en los hechos y no en la denominación que le asignen las partes, pero no se define en la ley qué se entiende por trabajo subordinado<sup>19</sup>. Incluso a nivel de la jurisprudencia y a diferencia con los países estudiados, es escueta la caracterización de la subordinación, aunque sigue esencialmente los indicios que ya se han expuesto en un apartado anterior.

A pesar de que no existe un capítulo especial para regular el trabajo en plataformas digitales, al menos en el caso de los trabajadores de Uber y otras plataformas que prestan servicios de transporte, en el futuro podría ser aplicable por equiparación el capítulo VI, destinado al transporte público. Al respecto, en su artículo 256 la LFT establece que “Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo. La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados”. Este capítulo regula también la manera de determinar los salarios, el pago en días de descanso y vacaciones, así como las obligaciones de las partes.

Cabe señalar que en el debate que se realizó en 2015 en el que participaron el movimiento de taxistas y las autoridades de la Ciudad de México, se mencionó justamente que el servicio de transporte prestado por las plataformas digitales es público, por lo que debería quedar regulado por dicho capítulo. Sin embargo, esto no fue finalmente incluido en el Reglamento que se dictó como resultado de ese intercambio (Laboratorio para la Ciudad, 2015).

## 2. Los indicios de subordinación en las tesis jurisprudenciales

La revisión de las tesis de jurisprudencia sobre el tema en las dos últimas décadas muestra que, como en otros países, la relación laboral supone el poder jurídico de mando por parte del patrón al trabajador y el deber correlativo de obediencia de éste en relación con el patrón, quien tendrá autoridad sobre el trabajador en todo lo concerniente al trabajo (Tesis XX.18L, Tomo II, noviembre de 1995, Novena Época). Otra tesis indica que para que exista la relación laboral debe darse una obligación del trabajador de prestar un servicio material, intelectual o de ambos géneros y el deber del patrón de pagar una retribución (Tesis XXI.1° 29 L, Tomo XIII, abril de 1994, Octava Época). Se menciona también que la

---

<sup>19</sup> Al respecto el artículo 20 señala que “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

actividad del trabajador debe ser permanente, el trabajo debe ejecutarse personalmente o no intervenir únicamente en operaciones aisladas (Tesis I.1º.T.6o L, Tomo V, enero de 1997, Novena Época). Otro atributo que indica subordinación es acatar órdenes directas en forma y tiempo señalados por el empleador, teniendo una dependencia directa (Tesis VII. A.T. 66 L, Tomo XV, enero de 1995, Octava Época). Otra tesis advierte que, si el comisionista no está bajo la supervisión del comitente, entonces no habría una relación laboral entre estos. (Tesis de Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo II, Segunda parte, Julio-diciembre de 1988, Octava Época).

Finalmente, una de las tesis más completas, en la que se explicita la diferencia entre la relación laboral y la prestación de los servicios, establece que para que se configure la primera no es suficiente la prestación de un servicio personal y directo, sino que debe existir una subordinación jurídica. Ello supone que el patrón pueda en todo momento estar en posibilidad de disponer del esfuerzo físico del trabajador, dando órdenes precisas; debe ocurrir de manera permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón. Otros elementos bajo los que se manifiesta esta relación laboral serían la categoría, el salario, el horario, las condiciones de descanso del séptimo día y las vacaciones requisitos que, si bien no son necesarios para acreditar dicha relación, se dan en los contratos ordinarios como requisitos secundarios. (Tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito). En el mismo sentido se pronunció la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Cuarta Sala SCJN, Séptima Época, Apéndice 1917-septiembre 2011). Cabe señalar que esta última consideración abre la puerta para flexibilizar los indicios que, de darse el caso, pudieran exigirse para acreditar el carácter laboral del vínculo entre los trabajadores y las plataformas digitales.

### **3. Una fase de activismo legislativo**

Después de varias décadas de estancamiento cuando no retrocesos en la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente en el caso de los grupos más vulnerables, México atraviesa hoy por diferentes razones, incluyendo las presiones provenientes desde los Estados Unidos para mejorar los salarios y los derechos laborales en el país, por una fase de intenso activismo laboral en el campo legislativo. Es el caso, por ejemplo, de las iniciativas que eliminaron las reglas discriminatorias en materia de quienes realizan trabajo remunerado en el hogar y el establecimiento de la obligatoriedad de su inscripción en la seguridad social, aprobadas en mayo y julio de 2019 (LFT, 2019). Otras iniciativas de índole laboral, aun sin aprobar, se refieren al teletrabajo, a la subcontratación al trabajo en plataformas digitales y a la protección del poder adquisitivo del salario en general y el salario mínimo en particular. Si bien, salvo una de ellas, las demás no se destinan de manera directa a proteger a los trabajadores en plataformas, crean un marco institucional propicio para mejorar las condiciones laborales de los grupos más vulnerables en el futuro inmediato.

Por ejemplo, una iniciativa que cuenta con un dictamen aprobatorio de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Senadores regula el teletrabajo, modalidad que ya había sido incorporada en 2012 a la LFT en el artículo 311 relativo al trabajo a domicilio, ya que como hemos visto antes tiene algunas semejanzas con el de los "jornaleros digitales" (CEPAL-OIT, 2019). Esta iniciativa ve en el teletrabajo una forma de aprovechar las nuevas tecnologías para generar empleos sin afectar el bienestar de los trabajadores, al tiempo que se promueve el trabajo decente, por lo que puede ser un modelo para regular en el futuro el trabajo en las plataformas. En el dictamen se define al teletrabajo como un trabajo especial y se crea en consecuencia un nuevo capítulo para regularlo como un trabajo subordinado, con acceso a todos los derechos y equiparación de condiciones respecto al resto de

trabajadores presenciales que laboran en la empresa<sup>20</sup>. Para ello se establece la obligación de firmar un convenio de teletrabajo donde consten todos los derechos y obligaciones de las partes<sup>21</sup>.

Como ya se indicó en un apartado anterior, existe también una iniciativa destinada a regular el trabajo en plataformas como un capítulo especial en la LFT, considerándolo en todos los casos como trabajo subordinado con acceso a prestaciones en forma proporcional al tiempo trabajado. Esta iniciativa debería ser discutida y mejorada en un futuro, ya que se requiere definir de manera más precisa las características que deben estar presentes para que el trabajo en plataformas se considere de tal naturaleza, puesto que existe una gran heterogeneidad entre las plataformas y, en consecuencia, en los vínculos sociales que se estructuran en torno a ellas.

Por su parte, la Conferencia Interamericana de la Seguridad Social, integrada por 37 países, ha hecho público que se encuentra preparando un proyecto en el que se recomendaría a México (y al resto de los países miembros) adoptar una legislación para obligar a las empresas que ofrecen servicios utilizando plataformas digitales seguridad social a sus trabajadores. A su juicio, en casos como el de Uber, habría facilidades para regularizar a los trabajadores, quienes se encontrarían en condiciones de mayor precariedad que en otros países, según declaraciones del secretario general de la CISS, Gibrán Ramírez. Consideró que lo que hacía falta era un acto de autoridad para que las plataformas redujeran las comisiones que cobran a los conductores, de alrededor del 20% y superiores a las que se imponen en otros países, para destinarlas al pago de la cuota de la seguridad social (Aquino, 2019). Volveremos sobre esta opción en el apartado de recomendaciones.

Por último, dentro de las iniciativas en materia laboral, hay que mencionar dos presentadas en el Senado de la República por miembros de ese cuerpo legislativo pertenecientes a Morena, partido político de donde proviene el Presidente de la República. Primero, la destinada a fortalecer las restricciones de la Ley Federal del Trabajo (artículos 15 A-D) relativas al régimen de subcontratación laboral, con la intención de prohibir la subcontratación de mano de obra salvo la que tenga fines de especialización y eliminar el uso abusivo de esta modalidad con el fin de eludir responsabilidades laborales (como el pago de utilidades), de seguridad social y fiscales. En segundo lugar, la iniciativa que busca evitar que el salario en general y, en particular, el salario mínimo, pierdan poder adquisitivo a través de una reforma a la LFT que vincularía en el futuro los incrementos al índice inflacionario, al señalar que no pueden ser inferiores a este indicador, de acuerdo al fijado por el Banco de México<sup>22</sup>.

En suma, esta fase de activismo legislativo en el ámbito laboral hace pensar que será viable adoptar en el corto o mediano plazo una regulación especial para proteger a los trabajadores de plataformas digitales. Ello se verá asimismo favorecido por el interés que muestran diferentes autoridades en incidir en su comportamiento.

---

<sup>20</sup> Artículo 330-A Iniciativa. Será considerado como teletrabajo a la forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y empleador. Para fines de esta ley, el teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador. (Cámara de Senadores-Dictamen Iniciativa Teletrabajo, 2019).

<sup>21</sup> Artículo 330 B Iniciativa. El convenio del teletrabajo por virtud del cual se establece la relación laboral entre el empleador y el teletrabajador deberá considerar las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio; las responsabilidades de custodia de equipos, programas y manejo de información que, en su caso le sean otorgados por el empleador; el procedimiento de solicitud, supervisión y entrega del trabajo a realizar; las medidas de productividad y de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador; y demás disposiciones que establezcan las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes (Cámara de Senadores-Dictamen Iniciativa Teletrabajo, 2019).

<sup>22</sup> Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 85 y se adiciona un párrafo cuarto al artículo 90, ambos de la ley federal del trabajo, en materia de salario mínimo, 26 de septiembre del 2019.

#### 4. Iniciativas fiscales

Junto a estas iniciativas laborales y como evidencia de que las plataformas digitales entraron ya en el radar de las autoridades, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público anunció desde el mes de abril de 2019 el interés de implementar un programa para imponer medidas tributarias a las empresas de la economía digital que se encuentran operando en México. Frente a ello, el presidente de la Asociación de Internet, Enrique Culebro Karam, expresó una opinión adversa ya que a su juicio se deberían promover las tecnologías, así como los negocios basados en el comercio electrónico, por lo que no debería adoptarse ningún esquema o regulación que lo impida, además de que cualquier regulación que implique un costo lo terminaría pagando el usuario. A su juicio, debería esperarse una regulación por parte de la OCDE que fije los lineamientos globales, a partir de los cuales correspondería a los estados nacionales definir su política<sup>23</sup>.

Como un primer paso hacia la formalización las plataformas digitales y como una manera indirecta de conocer los ingresos de las plataformas (debido a que se conoce el porcentaje de comisión que cobran), éstas quedaron obligadas a partir de la Resolución de la Miscelánea Fiscal 2019 a calcular y retener el porcentaje de IVA e ISR a los conductores, que se pagará anualmente (en lugar de mensualmente como venían haciendo los choferes formalizados) así como entregar la información fiscal a las autoridades hacendarias. Los choferes podrán decidir si estos pagos se hacen anualmente de forma directa o en forma mensual o bimensual, y deberán pagar un 8% en concepto de IVA y entre el 3% al 8% por concepto de ISR, monto que varía de acuerdo con sus ingresos mensuales (entre 25 mil y 50 mil pesos). Aunque este esquema comenzó como una medida de adopción voluntaria, se realizaron exhortos por parte de la Secretaría de Economía para que las plataformas cumplan con estas obligaciones, que entraron en vigor el 1 de julio del 2019. Cabe señalar que, al asumir esta obligación, las plataformas cumplirían con un indicio más a favor de considerar que la relación que guardan con sus trabajadores es de índole laboral. Según se informó, entre las plataformas que ya cumplen con estas reglas están Uber, Cabify, Bolt, Beat, Cornershop, Rappi, Sin Delantal y UberEats. El problema es que, bajo el argumento de que gran parte de ellas tienen su casa matriz fuera del país, no pagan impuestos por sus ganancias.

Además de lo anterior, con el interés de gravar las transacciones que se realizan en la economía digital, ante el ritmo de crecimiento que ésta tuvo en los últimos años, Alfonso Ramírez Cuellar, presidente de la Comisión de Presupuesto de la Cámara de Diputados, afiliado a Morena, presentó en dicho órgano en septiembre de 2019 una iniciativa para que las empresas extranjeras sean sujetos obligados del pago del IVA (impuesto al consumo) (Chávez, 2019).

A su vez, en la miscelánea fiscal de 2020, la Cámara de Diputados propuso aplicar un 16% en concepto de impuesto sobre la renta a las operaciones por medio de internet o en las plataformas digitales. Por su parte, el Senado, en tanto que órgano revisor, consideró que la tasa de retención debería quedar en solo el 5.4% de los ingresos de los prestadores de servicios o enajenan bien por medio de estas plataformas (LISR). Adicionalmente, se modificó el plazo para que el SAT (Servicio de Administración Tributario) emita las reglas generales para aquellas plataformas digitales que prestan servicios en México, pero no tienen residencia en el país (31 de enero en lugar del 1 de marzo de 2020). La Miscelánea Fiscal, con los cambios señalados, fue devuelta a la Cámara de Diputados<sup>24</sup>.

#### 5. Iniciativas de regulación en el transporte por plataformas

Es en el ámbito sectorial donde se han dado los mayores avances por lo que se refiere a la regulación de las aplicaciones del transporte de pasajeros. Desde 2015 diversos grupos de taxistas perjudicados por la

<sup>23</sup> Con base en estimaciones del Panorama Fiscal de América Latina y el Caribe, 2019, se calcula que la aplicación de un impuesto a la economía digital expresada en empresas como Uber, Netflix y otras generaría una recaudación de 580 mil lones de dólares al año (CEPAL, 2019: 78).

<sup>24</sup> Véase Senado de la República (2019).

aparición de Uber argumentaron que se trataba de una competencia desleal, debido a los requisitos que ellos deben cumplir y los costos que deben cubrir, tales como pago de concesión, revisión vehicular, verificación vehicular y otros. Desde entonces consideraron que debían ser tratados como “taxis piratas”. Igualmente, la Comisión Permanente de Transporte Individual del Distrito Federal (hoy CDMX) de igual manera ha mostrado su rechazo a la aplicación. Tras la protesta realizada el 25 de mayo de ese año, los taxis organizados del Distrito Federal y la Secretaría de Movilidad (SEMOVI) establecieron un acuerdo basado en tres puntos: el Instituto de Verificación Administrativo debía ordenar la implementación de operativos contra los Uber y Cabify; el gobierno debía presentar pruebas de los operativos y el Secretario de Movilidad presentaría una denuncia contra “los prestadores del servicio de forma ilegal”. Poco después, en el mes de julio, el gobierno de la Ciudad de México acordó con los desarrolladores de la aplicación para el transporte de pasajeros fijar las condiciones para que el servicio continuara operando en la ciudad, pagando un porcentaje de cada viaje al gobierno de la CDMX, permisos anuales para los conductores (con un costo de 101,29 dólares) y reglas sobre las condiciones de los automóviles. Por su parte, Cabify entregaría un pago único de 292,29 dólares a las autoridades para tener el derecho a operar su servicio de geolocalización. Las contribuciones que debían pagar por cada viaje (1.5%) serían destinadas a un Fondo Público para el Taxi, la Movilidad y el Peatón para realizar obra pública vinculada con la movilidad. Se estableció que los vehículos que Uber ofrece en su aplicación debían tener un costo mínimo de 200 mil pesos (12,668 dólares) y contar con aire acondicionado y bolsas de aire<sup>25</sup>.

Sin embargo, algunos de estos aspectos no se cumplieron a satisfacción del movimiento de taxistas por lo que el conflicto continuó en 2017. Uno de los reclamos era que se cumpliera con la normatividad respecto a que solamente los automóviles autorizados por la Secretaría de Transportes podrían recoger pasajeros en los aeropuertos de todo el país, considerados zonas federales. Se presentó una iniciativa de un diputado del PAN para regular los servicios de transporte privado en los aeropuertos que no prosperó. Se buscaba eliminar las barreras de entrada al servicio de transporte en el aeropuerto, sugiriendo que la normatividad tutelara únicamente objetivos de seguridad y calidad del servicio, sin excluir a competidores injustificadamente. Para entonces, Uber ya tenía presencia en 20 entidades de la república, aunque solo se habían emitido regulaciones en CDMX, Estado de México, Puebla y San Luis Potosí<sup>26</sup>. Las movilizaciones se repitieron en septiembre de 2019, cuando el Movimiento Nacional de Taxistas mostró su inconformidad en la CDMX por la desigualdad de trato que recibían en relación al que se daba a las plataformas del transporte. Además de los pagos por concesiones y demás, cuestionaban que las tarifas de los taxis fueron impuestos por el Gobierno de la Ciudad mientras las aplicaciones las pueden fijar libremente. Finalmente se realizó una negociación en la Secretaría de Gobierno de la CDMX y la Secretaría de Movilidad (SEMOVI), por las cuales se exigió que los conductores de Uber y otras aplicaciones tramitaran un nuevo tipo de licencia (E1) para llevar un registro de los conductores, así como llevar los vehículos a inspecciones ante las autoridades, sin exigirse el pago de la concesión. Una siguiente movilización en el mes de octubre concluyó con una nueva mesa de negociaciones en la Subsecretaría de Gobernación, en la que participó nuevamente el Movimiento Nacional de Taxistas y la SEMOVI, acordándose el establecimiento de una ruta jurídica para investigar la legalidad o ilegalidad de los servicios prestados por las aplicaciones, creándose para ello grupos de discusión en los que participarían la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, el Estado de México, la CDMX y la Secretaría de Gobernación. En caso de considerarse legal la actividad de las aplicaciones, se buscaría extender las mismas condiciones a los miembros del Movimiento Nacional de Taxistas. Igualmente se acordó homologar en todo el país las condiciones de forma tal que el transporte vía aplicaciones y los taxistas operen en igualdad de condiciones<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> Véase Animal Político (2015a), Animal Político (2015b) y Corona (2015).

<sup>26</sup> Véase Redondo (2017) y Cabrera (2017).

<sup>27</sup> Véase Actualidad RT (2019) y Stettin y Velázquez (2019).

Por último, el 29 de octubre del 2019, a solicitud del Movimiento Nacional de Taxistas, la Secretaría de Gobernación acordó pedir a la Secretaría de Comunicaciones y Transporte y a la Guardia Nacional, intervenir en zonas federales a través de operativos de revisión en los aeropuertos del país para hacer efectiva la prohibición de que los conductores de aplicaciones como Uber y otras presten el servicio en zonas federales. También se incluyó en el acuerdo realizado con el Subsecretario de Gobierno la realización de un foro nacional sobre movilidad, como se veía pidiendo, para fijar criterios homólogos para el transporte público concesionado, así como para las aplicaciones, además elaborar un diagnóstico comparativo sobre las modalidades de operación del servicio de taxi y el que se proporciona a través de las plataformas. De esta forma, se propondría un marco regulatorio a nivel nacional que se sometería a consideración de los gobiernos estatales. Por su parte, el Gobierno del Estado de México anunció que invitaría al Movimiento Nacional de Taxistas a mesas de trabajo con el congreso estatal con el mismo propósito (Martínez, 2019).

Sin embargo, esta cuestión no está concluida ya que existen opiniones favorables a permitir el servicio de aplicaciones tipo Uber en los aeropuertos (56 en todo el país). De acuerdo a la Comisión Federal de Competencia Económica, la regulación del servicio de transporte de pasajeros en los aeropuertos incrementó los costos para los usuarios y limitó artificialmente el servicio, perjudicaría a los consumidores y a los propios taxistas que trabajan de manera exclusiva para estos servicios, por lo que derivó en sanciones por parte de ese órgano. Sostuvo que, si bien la normatividad exige un permiso especial por parte de la SCT para dar el servicio de taxi en el aeropuerto, en la práctica cada entidad se ha mostrada más o menos laxa con esta prohibición, incluso en la CDMX. Por ese motivo la COFECE opinó en contra de la decisión de realizar operativos y a favor de abrir el mercado aumentando los permisos y permitiendo que los servicios a través de aplicaciones (Siegler, 2019).

Por su parte, la Secretaría de Movilidad (SEMOVI) de la Ciudad de México, publicó el 15 de octubre de 2019 un aviso en el que informa a las plataformas digitales de transporte privado que deberán entregar mensualmente a esta dependencia pública y a la Agencia Digital de Innovación Pública de la Ciudad de México (ADIP), un conjunto de información cuantitativa sobre sus operaciones. La justificación del aviso es que debido al crecimiento de estas plataformas digitales: “es indispensable contar con información sobre la operación de este modo de transporte para el diseño de políticas” en materia de movilidad. Para constatar la veracidad de la información solicitada a las plataformas, la SEMOVI autorizará la intervención de organismos privados que cuenten con capacidad de realizar auditorías de datos y experiencia probada (un tercero independiente contratado por las plataformas). Aquellas plataformas que no entreguen la información que solicita la SEMOVI en los plazos estipulados serán sancionadas con la revocación de su constancia de registro (Secretaría de Movilidad, 2019).

Pese a que la información solicitada por la SEMOVI a las plataformas tiene como objetivo la regulación de estas empresas desde el punto de vista de la movilidad, una parte de esa información es relevante porque permitirá a la autoridad conocer las características de los empleos que aquellas generan, hacer un diagnóstico del trabajo en plataformas digitales de transporte y, consecuentemente, diseñar en el futuro una regulación laboral basada en evidencias<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Parte de la información relevante desde el punto de vista laboral debe estimarse por cada vez que un operador esté disponible para aceptar solicitudes de viaje y no tenga pasajero a bordo y sería la siguiente: a) Fecha y hora en la que el operador indicó estar disponible para aceptar un viaje; b) Fecha y hora en la que el operador aceptó una solicitud de viaje. Además, por cada hora de cada día del mes reportado deberá informar: a) Total de viajes que iniciaron durante la hora reportada; b) Total de vehículos que iniciaron al menos un viaje durante la hora reportada; c) Total de vehículos que estuvieron disponibles para aceptar solicitudes de viaje durante la hora reportada; d) Tiempo total en minutos con solicitud de viaje y sin pasajero, medido desde que el operador acepta una solicitud de viaje, hasta que recoge al pasajero o el viaje es cancelado; e) Tiempo total en minutos sin solicitud de viaje y sin pasajero, medido desde que el operador indicó estar disponible, hasta el momento en que recibió una solicitud o se desconectó de la aplicación; f) Porcentaje de viajes que iniciaron durante la hora reportada y que tuvieron una conductora mujer; g) Distancia total

En suma, puede concluirse de este apartado en el que se revisó la regulación de las plataformas digitales, que por diversas vías y en un contexto de mayor fiscalización y activismo legislativo, el futuro de las aplicaciones del transporte y también de aquellas cuya naturaleza sea la de un prestador de servicios con vínculos laborales con sus trabajadores, estará cada vez más marcado por la intervención estatal, sea por la vía legal (laboral, seguridad social, fiscal y administrativo) como por la judicial.

## D. La opinión de los actores

Con el propósito de conocer la opinión de diversos actores que podrían estar involucrados en el proceso de regulación del trabajo en las plataformas digitales, se realizaron un total de 19 entrevistas entre los meses de agosto-octubre de 2019, entre los que se encuentran funcionarios de organizaciones empresariales; legisladores, un magistrado y una funcionaria del poder Judicial; funcionarios de la STPS y la ST y FE de la CDMX; académicos y especialistas<sup>29</sup>. Cabe señalar que adicionalmente se realizaron tres entrevistas a conductores de Uber (no se incluyen los nombres a solicitud de los entrevistados) y se aplicaron veinte cuestionarios a repartidores de RAPPI<sup>30</sup>.

A continuación, se presentan los principales resultados de las entrevistas en las que se indagaron los siguientes aspectos: conveniencia de regular el trabajo en plataformas; la relevancia que le asignan al tema en su agenda; prioridades a atender para avanzar en esta dirección; relación entre el trabajo en plataformas y la informalidad laboral; acercamientos con los responsables de las plataformas y los trabajadores así como sobre el papel del Estado<sup>31</sup>.

### 1. Consenso en regular, diferencias en el alcance

La conveniencia de regular el trabajo en plataformas digitales fue una opinión compartida por la mayoría de los entrevistados, aunque en muchos casos se comentó la necesidad de partir de un diagnóstico preciso de la naturaleza de las plataformas, así como de las relaciones que guardan con quienes prestan servicios a través de ellas. Esta fue la opinión de los tres funcionarios de la STPS y los dos de la STyFE, del entrevistado en la CISS, del presidente de la Comisión Nacional Laboral de Coparmex y también de un alto directivo del CCE, Javier Treviño, entre otros. También se señaló la necesidad de que las regulaciones resulten del diálogo entre los involucrados, actores estatales y sociales, para que ésta satisfaga sus necesidades e invite a su cumplimiento, como sugirió el magistrado entrevistado. En este sentido, se observó que, a pesar de haber estado el tema en los medios de opinión pública a lo largo de estos años, no existe todavía suficiente visibilidad en cuanto a las ventajas o desventajas de mantener la situación actual.

Al respecto, los funcionarios empresariales entrevistados mostraron cierta tolerancia respecto a la falta de derechos laborales en los empleos generados por las aplicaciones y uno de ellos duda de la relevancia del tema. Ello parece deberse, como comentó este último, a que los trabajadores

---

recorrida, en kilómetros, sin solicitud de viaje y sin pasajero, medida desde que el operador indicó estar disponible, hasta el momento en que recibió una solicitud o se desconectó de la aplicación; h) Tiempo total, en minutos en cada distrito EOD, sin solicitud de viaje y sin pasajero: medido desde que el operador indicó estar disponible, hasta el momento en que recibió una solicitud o se desconectó de la aplicación; i) Información relacionada con los operadores que realizaron al menos un viaje en el mes reportado; j) Género del conductor; k) Tiempo en días desde que el operador tuvo por primera vez la posibilidad de aceptar un viaje; l) Edad; ll) Horas que el operador estuvo conectado a la aplicación durante el mes reportado; ll) Cantidad de viajes completados por el operador en el mes reportado; m) Ingresos totales por viajes con bonos y propinas (Secretaría de Movilidad, 2019).

<sup>29</sup> La lista de los entrevistados se encuentra en el anexo (Tabla 1)

<sup>30</sup> Aunque se hicieron gestiones para obtener entrevistas con funcionarios de Uber y otras plataformas, no se tuvo respuesta hasta la fecha, salvo en el caso de una entrevista a un empleado de IguanaFix, quien solicitó el anonimato. Sin embargo, como comentaron otros entrevistados que tuvieron acercamientos diversos con estas plataformas, la postura frente al tema de la regulación laboral es conocida y se refleja en los contratos examinados en un apartado anterior: todas se asumen como intermediarias tecnológicas y ninguna reconoce tener una relación laboral con los trabajadores.

<sup>31</sup> Cabe señalar que no todos los entrevistados comentaron todos los temas. Tampoco se sigue estrictamente ese orden en el análisis.

supuestamente mostrarían satisfacción con el trabajo en las plataformas debido a la ausencia de barreras de entrada, flexibilidad en los días y en los horarios, así como por la autonomía de la que supuestamente gozan. Sin embargo, hay suficientes evidencias documentadas en la literatura y recogidas en las entrevistas con los mismos trabajadores de Uber que confirman que, si bien consideran que se trata de una opción conveniente a la falta de mejores oportunidades, destacan que los márgenes de autonomía y flexibilidad son menores a los que las mismas plataformas publicitan. Además, son sujetos de frecuentes castigos, manipulación y cobros por parte de los algoritmos y desconexión arbitraria debido a las evaluaciones de los usuarios.

Considerando los indicios de subordinación revisados en un apartado anterior, como la asimetría en el poder de negociación, las órdenes que emiten y la unilateralidad en la fijación de condiciones, entre otros, el magistrado entrevistado manifestó que se trata de nuevas formas de vínculo entre trabajo y capital. Su regulación debería garantizar “una protección plena de los trabajadores” (ingreso, seguridad social, capacitación y todos los que conceptos que apuntan a un trabajo digno), especificándose los criterios que permitan delimitar cuándo se trata de un trabajo subordinado y cuando no. Consideró que la categoría de subordinación todavía puede ser utilizada aplicando el principio de expansión. Sin embargo, sostuvo que sería conveniente buscar el carácter laboral del vínculo más allá de la concepción clásica de subordinación, como sería por ejemplo el carácter asimétrico en el poder de negociación entre la plataforma y el trabajador. Coincidió con esta opinión uno de los académicos entrevistados. Al respecto aclaró que, además de que algunos de los indicios de subordinación se diluyen, como la jornada o el salario, hay otros signos que aparentan autonomía, como la posibilidad de que el conductor acepte o rechace un viaje. De acuerdo al académico Alfonso Bouzas, las últimas resoluciones de la SCJN —a las que nos referimos en un apartado anterior— siguen los criterios clásicos y no se ha afrontado el problema que se deriva de las nuevas modalidades de trabajo en la economía digital, por ejemplo. Esto se debe a que no hay demandas de los trabajadores de plataformas que lleguen a la Suprema Corte de Justicia y que lleven a discutir la naturaleza de su trabajo. A su juicio no sería suficiente con aplicar el criterio de expansión de la subordinación por lo que se debería innovar definiendo la subordinación de una forma diferente a la clásica, como ya hemos visto que se ha hecho en algunas interpretaciones judiciales en España y en EEUU, por ejemplo, haciendo referencia a la integración del trabajador en una estructura organizativa ajena sin poder desarrollarse. Tampoco considera que la iniciativa de la Diputada del PRI, María Alemán, resuelva el problema porque no delimita cuando un trabajador de plataforma es subordinado o independiente. La misma crítica a esta iniciativa la hizo una funcionaria de la SCJN, Alma Ruby Villarreal. Esta entrevistada puntualizó los criterios que determinan la naturaleza laboral del trabajo en plataformas: ellas organizan el trabajo, diseñan las características de la prestación de servicios, fijan unilateralmente las condiciones de trabajo y el costo del servicio, sancionan a los trabajadores, controlan continuamente el trabajo a través de la geolocalización, todo lo cual se resume en el poder de dirección y control. Consideró que la regulación debía centrarse en ubicar a estos trabajadores como sujetos de contratos temporales, pero advierte que no conoce hasta ahora ninguna demanda de trabajadores de plataformas, lo que podría explicarse debido a que son empresas fantasmas, difíciles de notificar. Por su parte, el Magistrado entrevistado consideró que de acuerdo al “principio de expansión de la subordinación” una sola decisión no tomada por quién ejecuta el trabajo para que se presente la relación personal subordinada, tales como órdenes, vigilancia, uso de uniformes, logotipos, determinación unilateral de tarifas, condiciones de elaboración del contrato de servicios.

Un miembro de la CROM opinó que los empleos generados por las plataformas deben regularse en la LFT, especificándose en qué casos existe subordinación. A su juicio, un criterio que llevaría a asignar el carácter de trabajador independiente es el de la propiedad del automóvil en el caso de Uber, ya que si ésta pertenece al conductor no podría considerarse trabajador subordinado. En caso contrario, la subordinación del conductor se daría respecto del propietario del vehículo. Al respecto comentó que, aunque los trabajadores de Uber se acercan para solicitar su apoyo no hay una razón social a la que se pueda emplazar por la firma de un contrato colectivo porque es una plataforma digital: “identificar al

empleador es un reto para poder negociar". A su juicio se requerirían negociaciones plataforma por plataforma (no sectoriales) y con el acompañamiento del gobierno, es decir, tripartitas. Sin embargo, como se muestra en el anexo donde se presentan las características de los contratos de las plataformas, muchas de ellas tienen una razón social identificable por lo que no necesariamente sería un obstáculo y como vimos anteriormente al comparar el trabajador a domicilio y los trabajadores en plataformas, la propiedad de los medios de trabajo no es un criterio ni suficiente para determinar la naturaleza de la relación laboral. En cualquier caso, el representante de la CROM dijo que en esa organización están ampliando el "radio de acción" de los sindicatos para cubrir a los trabajadores de plataforma y que puedan sindicalizarse. Para ello, dijo que haría falta realizar un diagnóstico por entidades para saber qué acciones tomar en cada localidad según la situación de las plataformas. Comentó que a pesar de los acercamientos que tuvieron en el Estado de México con los trabajadores de Uber, los acuerdos se dificultaron debido a la gran inestabilidad laboral de los conductores.

Por su parte, los entrevistados en la STyFE consideraron la necesidad de regular el trabajo en plataforma tomando en cuenta sus particularidades y sus diversas dimensiones: laboral y fiscal. Consideran que la Inspección del Trabajo tendría un papel importante en la verificación de la inscripción de los trabajadores a la seguridad social, lo que requiere que exista un marco regulatorio específico. Por ahora, sostienen que las plataformas son consideradas como intermediarias y que es necesario determinar si los trabajadores son subordinados o independientes, como ahora son calificados. A su juicio, no es suficiente con utilizar el criterio con el que se afilia a las trabajadoras del hogar en el IMSS cuando tienen múltiples patrones, porque no está demostrada la subordinación ni se sabe cuál es el salario con el que deberían calcularse las cuotas. En cuanto a esto último, piensan que sería más factible que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fije un ingreso promedio de referencia. También creen que la iniciativa de la Diputada del PRI podría tomarse como referencia, pero temen que podría desnaturalizarse la esencia del negocio e incluso que las plataformas se vayan del país, provocando la pérdida de empleos. Sin embargo, otros entrevistados argumentaron que la competencia entre las plataformas podría favorecer que alguna de ellas buscara atraer a los trabajadores con mejores condiciones, aunque el reconocimiento de la relación laboral dependería de la naturaleza de las plataformas, como intermediarias tecnológicas o prestadoras de servicios. Como hemos visto antes, esto obligará a considerar la heterogeneidad que caracteriza a las plataformas digitales.

Justamente, la entrevista a un empleado de la aplicación IguanaFix, puso este argumento de relieve. En contra de la idea de reconocer derechos laborales a los trabajadores de las plataformas, señaló que ellos consideran que solamente son intermediarios que facilitan la integración de microempresas que prestan servicios a los clientes, por lo que son éstas quienes deben responsabilizarse de sus relaciones laborales. Cabe señalar que esta opinión tiene algún fundamento, puesto que esta plataforma no emite órdenes sobre cómo prestar el servicio ni fija las tarifas a cobrar por el servicio. Esta es una diferencia importante con otras plataformas, como las del transporte tipo Uber, como vimos al analizar los contratos que se utilizan para vincularse con los usuarios.

Desde el punto de vista del funcionario del IMSS entrevistado, Jefe de Oficinas de Auditoría del IMSS, la tecnología representa una gran oportunidad para que esa entidad fiscalice las obligaciones patronales relativas a la afiliación de sus miembros, tanto en las plataformas como en otras relaciones laborales. Sin embargo, como señalaron los funcionarios de la STyFE y el funcionario de la CISS, ello depende esencialmente de que se adopte una legislación relativa al trabajo en plataformas digitales o, al menos, que los trabajadores inicien demandas judiciales que lleven a reconocerlos como trabajadores subordinados. Incluso señaló que su incorporación al IMSS sería viable si se revisan los esquemas financieros para evitar que se colapse su capacidad de atención médica y su solvencia económica y se fijan cuotas equitativas considerando el número de beneficiarios por trabajador asegurado. De acuerdo al funcionario del CISS, la naturaleza digital y el alto grado de bancarización asociado a las aplicaciones facilitarían la afiliación al IMSS, estableciendo cuotas en función del tiempo de trabajo, fijando un

mínimo o una cuota fija (monotributo), aunque como otros entrevistados sostiene que la mejor solución es la universalización de la seguridad de la seguridad social.

## **2. Protección laboral y/o seguridad social universal: relación con la informalidad**

Un aspecto tratado en las entrevistas fue el alcance de la protección que debía ofrecerse a los trabajadores. Mientras la mayoría de quienes estuvieron de acuerdo en asignarles el carácter de subordinado a los trabajadores de plataformas consideró que debía reconocérseles todos los derechos correspondientes a esa categoría, otros establecieron la posibilidad de diferenciar el alcance de la protección. Por ejemplo, la funcionaria de la SCJN sostuvo que la ley laboral si se puede aplicar al trabajo en plataformas con algunos ajustes, como establecer un mínimo de horas, mientras no consideró la mejor opción crear una tercera categoría. La senadora Mercado sostuvo que debían asignárseles derechos básicos de forma tal que todos ganen, pero distinguió dos situaciones, según se ha hecho en otros países, como por ejemplo en el caso de Reino Unido. Así sostuvo que cuando hay subordinación sería justo reconocer todos los derechos laborales, pero ante su ausencia, el tema esencial sería otorgarles seguridad social, la que debería tener un carácter universal.

Coinciden con este punto de vista los funcionarios de la STPS entrevistados (Gerhard, Estefan y Salafranca). Este último, después de reflexionar sobre la historia del capitalismo desde la primera revolución industrial, sostuvo que nada se puede dejar librado al mercado: el Estado debe regular. Agrega que así sucedió en las diferentes transformaciones tecnológicas y siempre el Estado terminó por poner un freno al capitalismo y al interés de eludir las responsabilidades patronales, aunque reconoció que ahora las plataformas ayudan a enmascarar más fácilmente quien es empleador, quien se beneficia del trabajo ajeno. Señaló la importancia de haber incluido el tema del Futuro del Trabajo en la agenda gubernamental, lo que contribuye a visibilizar el tema. Planteó que se requiere seguridad social obligatoria y universal, incluyendo las pensiones y la vivienda. Sin embargo, reconoce que existe un círculo vicioso ya que si el IMSS no mejora la calidad del servicio que presta se vuelve un desincentivo. Advierte que las malas experiencias en esa institución generaron una pésima imagen y el desinterés de las personas en afiliarse, lo que lleva al desfinanciamiento. En los casos en que se afilian, lo hacen con menores salarios a los que realmente perciben por lo que el problema financiero se agrava. Incluso se pregunta qué sucedería si el IMSS tuviera éxito y las trabajadoras del hogar (más de dos millones) u otros contingentes como los trabajadores de plataformas (que algunos estiman en 250 mil tan solo en aplicaciones del transporte) llegaran a afiliarse. Sostiene que esta cuestión debería estar en el centro del Plan de Salud y Seguridad Social. Comenta al respecto que ya se está trabajando en afiliar a los trabajadores de Rappi y muestra la paradoja de que el trabajo en plataformas no está contemplado en la clasificación del SCIAN: "los trabajadores de Uber no existen". Otra contribución de este entrevistado fue relacionar el tema del trabajo en plataformas con el de la subcontratación. Al respecto comentó que la coordinación entre el SAT, la Procuraduría Fiscal, el IMSS y la STPS será esencial para evitarse las evasiones y las elusiones de las responsabilidades de los empleadores ya que no se puede tolerar más la expansión de empleos precarios. De todas formas, consideró que la seguridad social debe ser universal y desvincularse por completo de la naturaleza subordinada o independiente del trabajo que se realiza. La decisión de quien debe estar incluido no debería judicializarse sino ser parte de una política activa de inclusión social. A su juicio entre los factores que retrasan la atención de esta problemática, menciona la ausencia de acción colectiva: los trabajadores no están organizados, no demandan, cuando esto ayudaría mucho al gobierno a justificar su intervención. Un problema para estimar el alcance que ha llegado a tener el empleo generado en plataformas y sus implicaciones en caso de inscribirse en la seguridad social es la falta de información estadística. El funcionario de la STPS encargado de la Dirección General de Investigación y Estadísticas Laborales, Roberto Gerhard, comentó al respecto que el SAT ha estado trabajando con Uber para integrar registros administrativos que permitan cuantificar los trabajadores de plataforma.

Prácticamente todos los entrevistados compartieron el argumento de que, si bien el trabajo en plataformas estaba llevando al incremento de la informalidad laboral, la tecnología era a su vez un recurso para contrarrestarlo. Incluso se ha sostenido que las plataformas ayudan a formalizar al trabajador ya que se inscriben en el SAT y pagan impuestos, aunque hasta ahora sin derechos laborales. También podría facilitar la acción colectiva de trabajadores que están aislados por completo. En cualquier caso, el tema de la informalidad sigue siendo el principal problema del mercado de trabajo y, como advirtió Salafranca (Unidad de Trabajo Digno, STPS), el tema del trabajo en las plataformas no puede analizarse sin considerarlo. El reto sería entonces de mayor alcance, como coincidió en señalar el magistrado entrevistado: “¿cómo protegemos a los más de 30 millones de ocupados que está en la informalidad?” A su juicio y de la mayoría de los entrevistados, este problema exige una intervención integral del Estado, asumiendo como una de las prioridades la protección social, transitando a la seguridad social universal.

### **3. Vínculos de actores con las plataformas: ocasionales y sin resultados**

Los vínculos entre los actores estatales y las plataformas han sido hasta ahora ocasionales, salvo algunas experiencias del SAT y las plataformas, o en lo que se refiere a las autoridades vinculadas al transporte de pasajeros. En el caso de IguanaFix, han establecido contacto con las plataformas para brindar capacitación virtual a los trabajadores, asumiendo ellos el costo de la misma. Por su parte, la Senadora Mercado en su anterior desempeño como Secretaria de Gobierno de la CDMX, tuvo acercamientos con los responsables de las plataformas, quienes manifestaron su total rechazo a considerar a los trabajadores como subordinados. Por su parte, los trabajadores manifestaron en estos encuentros interés en tener derechos en materia de prestaciones y seguridad social, pero sostuvieron que en modo alguno aceptaría que ello se tradujera en pérdida de libertad y autonomía o flexibilidad en el manejo de sus días, horarios o lugares de trabajo.

Lo anterior coincidió con la experiencia de la STyFE de la CDMX, donde los acercamientos se dieron, pero no se logró ningún acuerdo ni diálogo constructivo con las plataformas sobre su responsabilidad como empleadores. De acuerdo a los funcionarios de la STyFE el acercamiento se dio con las plataformas Didi y Rappi, cuando se planteó un convenio para asegurar a los trabajadores en la seguridad social y reconocer algunos derechos laborales, como capacitación y seguridad y salud en el trabajo. Ante las resistencias encontradas, se pidió al menos iniciar la concientización acerca de los derechos laborales de los trabajadores, pero finalmente las negociaciones se rompieron. Según su opinión las plataformas buscaban “comprar tiempo porque saben que llegará el momento en que serán reguladas”.

### **4. Los trabajadores de plataformas: prioridades y tipo de vínculos**

Como parte de un primer ejercicio de aproximación a la opinión de los trabajadores de la economía digital se hicieron entrevistas a conductores de Uber<sup>32</sup>. Uno de ellos era conductor, pero no propietario del vehículo. Es el que manifestó mayor inconformidad con los beneficios de trabajar para Uber y menor interés en continuar haciendo este trabajo por más tiempo. Comentó que cuando tenía un taxi propio se sentía más libre y, si bien trabajaba muchas horas, le rendía más el esfuerzo a pesar de las cargas que tenía que cubrir. Los otros dos eran propietarios y estaban pagando la cuota del coche. Todos mencionaron que el problema más grave era la alta tarifa que Uber les cobra (25%) debido a los gastos que tienen que soportar ellos mismos (pago de cuotas, seguro del coche, gasolina) y que la principal demanda sería tener seguro social. Si bien tenían claro que el margen de autonomía del que disfrutaban

---

<sup>32</sup> Una limitación por que se refiere a estas tres entrevistas a conductores de Uber es que fueron realizadas durante viajes realizados el 26 y 28 por la autora. Aunque también se conversó informalmente con alrededor de otros ocho conductores de Uber, hemos seleccionado solo tres de ellas porque su larga duración (entre una y una y media horas) permitió profundizar en diversos temas de interés en esta investigación, especialmente aquellos que les generan mayor preocupación a los conductores.

era menor al que decían las plataformas para justificar el no reconocimiento de los derechos laborales, no se hacían ninguna ilusión de que Uber estuviera dispuesto a cambiar las reglas del juego.

Uno de ellos, era ingeniero de profesión, y resultó ser quién más había reflexionado sobre la problemática del trabajo a través de aplicaciones. Comentó que había estudiado minuciosamente cómo operaba Uber. Dijo que una de las principales razones para cuestionar que se los denomine como “socios” es que en tal caso deberían repartirles utilidades. Varias veces sostuvo que ellos mismos no tienen claro si pudieran defenderse y reclamar su carácter como trabajadores, por ejemplo, en caso de que los bajaran de las plataformas. El ingeniero fue muy insistente en dar varios ejemplos de cómo Uber manipula el algoritmo y hacía maniobras para no darles los bonos prometidos, pero también sostiene que les hacen trampas. Comenta que ha registrado sus viajes, por tiempo y distancia y que es fácil calcular cuánto le corresponde. Uber se equivoca siempre hacia abajo y pocas veces hacia arriba, para que no digan que están manipulando el mecanismo, ya que sostienen que son errores involuntarios. Comenta que cuando se ha quejado pronto empiezan las represalias. Piensa que pequeños cambios pudieran favorecerlos, como una mejor organización del trabajo, por ejemplo, para ayudarlos a regresar hacia sus hogares cuando lo deciden. En suma, sostuvo que haría falta mucha más verificación para evitar malos manejos que al menos a él lo desalientan y lo hacen dudar de continuar trabajando con Uber. A su juicio nadie está contento, pero para muchos como él es un ingreso complementario, “insuficiente o lo que sea”, pero sostiene que nadie puede vivir realmente de lo que saque en Uber. Agregó que tiene un trabajo principal como jefe de ventas en una empresa, su jornada es de nueve de la mañana a seis de la tarde, luego de esta jornada empieza a trabajar en el coche hasta las doce de la noche o una de la mañana. Está pensando en poner un negocio o buscar un empleo mejor, porque en el que tiene tampoco lo han inscrito en el IMSS. Dice que en esa empresa solo muy pocos lo están y la mayoría está como él. Le pagan en dinero en efectivo para que no quede rastro. El mismo comentó que vive angustiado por su salud, por no poder atender a su familia como merece, por no poder ahorrar. E hizo el paralelo con los trabajadores del taxi y otros del transporte: todos tienen empleos precarios y de alguna manera u otra se resignan a lo que hay. Cree que por ese motivo a nadie le preocupa la situación de los conductores a través de las aplicaciones y que incluso creen que están en mejor situación de los taxistas. Explicó que, bajo estas condiciones, casi todos con dos o más trabajos, aislados, agotados, es difícil que si quiera se interesen en organizarse y exigir mejor trato en Uber. Dice que a veces hacen chats entre ellos, pero generalmente son de “relajo”, nada serio, nada sobre cómo mejorar sus condiciones. Parecería que a la vez que esta es la normalidad laboral en México, a nadie se le ocurre que se pueda hacer algo para cambiar. Al preguntarle quién debería ofrecerles protección sostuvo que debería ser el Estado quien haga algo por controlar a las plataformas. Ellas les dan a los trabajadores todo tipo de instrucciones y fijan las reglas por lo que tienen el control. Los conductores tienen la necesidad de mejores ingresos y aceptan lo que les impongan, por eso hay rabia y molestia cuando, como él, se dan cuenta de la manipulación de las reglas y de cómo Uber maneja la plataforma para pagarles lo menos posible y dejarlos librados a su suerte cuando tienen problemas. También dejó muy claro cómo todos viven con preocupación la evaluación que hacen los usuarios y la arbitrariedad con la que estos los califican. Dice que antes podían saber cómo los evaluaban inmediatamente pero ahora no lo saben, aunque eso se expresa en sus calificaciones, de las que depende la asignación de los viajes.

Finalmente visualizó tres áreas de oportunidad para mejorar: más transparencia en la asignación de viajes, pagos y evaluaciones; cobros de menores comisiones; acceso a la seguridad social. Por el contrario, no dio mayor peso al disfrute de otros derechos laborales, al igual que los otros dos entrevistados.

Para complementar lo anterior se aplicaron veinte cuestionarios a trabajadores de UberEats y Rappi, cuyas plataformas siguen el tipo de Uber. De ellos resultó que la mayoría declaró que el trabajo en plataformas es su única fuente de ingresos y se conectan más de cinco días a la semana por cinco horas o más. La mayoría están dados de alta en más de una plataforma o han estado en otra plataforma distinta de la que están actualmente. La mayoría consideró que sería deseable tener derechos como

seguro médico y en general prestaciones de ley. Asimismo, que sería bueno que la plataforma cubriera una parte del desgaste del celular y vehículo. Igualmente, que deberían poder negociarse condiciones y remuneraciones colectivamente en lugar de que los establezca la plataforma según sus criterios.

Sin embargo, la mayoría ve a la plataforma como un intermediario que les da acceso a clientes, antes que como una empresa para la que trabajan. Asimismo, la flexibilidad horaria la ven como un factor de peso e irrenunciable para trabajar en la plataforma.

Por último, la mayoría respondió que no participaría en acciones de protesta contra la plataforma por diversos motivos: falta de tiempo, poca esperanza de que mediante la protesta mejoren las condiciones, desconfianza hacia los colegas, miedo a la desconexión.

Finalmente, a través de conversaciones con algunos de los que respondieron este cuestionario, se confirma que ésta es una opción laboral para personas que de otra forma tendrían muy difícil acceder a un ingreso. Al observar a los trabajadores donde se reúnen a esperar los pedidos se encontró una gran diversidad. Entre ellos había migrantes venezolanos, un hombre mayor que usa bastón porque cojea y reparte los pedidos caminando, así como jóvenes y no tan jóvenes sin estudios profesionales. Asimismo, había mujeres que reparten los pedidos caminando y cargan con sus hijos pequeños mientras trabajan.

Esta aproximación a la opinión de los propios trabajadores haría pensar que el interés de regular sus derechos laborales es más una cuestión académica o política que una necesidad. Sin embargo, este es justamente un aspecto a profundizar a través de estudios con mejores instrumentos, mayor profundidad y cobertura, como los que se han hecho para otros países de la región y en los países desarrollados. Si se considera que entre la población mexicana es bajísimo el porcentaje de trabajadores que conoce sus derechos laborales y menor aun el que considera que existen los medios para hacerlos efectivos, en un mercado laboral marcado por una extendida informalidad, no es difícil entender por qué los trabajadores de plataformas son escépticos respecto de la posibilidad de tener un régimen laboral basado en derechos (CONEVAL, 2018). Ello no implica en modo alguno desconocer las implicaciones de que las ocupaciones emergentes en la economía digital incrementen la precariedad laboral en el país, de ahí la necesidad de presentar algunas recomendaciones al respecto, como se hace en el siguiente apartado.

## **E. Recomendaciones**

### **1. Mejorar la ENOE para captar las nuevas ocupaciones en la economía digital**

Uno de los primeros retos a atender por lo que se refiere a la regulación del trabajo en plataformas es partir de la medición y mejor caracterización estadística del empleo vinculado a ellas, así como del perfil de quienes se ocupan a través de las aplicaciones, considerando aspectos como el género, edad, escolaridad, estrato socio-económico y otros rasgos socio-demográficos. Para ello, dado que la economía digital se encuentra en expansión, así como otras ocupaciones emergentes de la cuarta revolución industrial, será necesario fortalecer la capacidad de las encuestas de empleo (ENOE, principalmente) para identificarlas, detectar las tendencias y diseñar nuevos instrumentos de recolección para elaborar un diagnóstico de las características, alcance y condiciones de trabajo en estas ocupaciones. Por ejemplo, no sabemos en qué porcentaje los trabajadores encuentran en la plataforma la principal ocupación o es solamente secundaria, para completar sus ingresos, o cuántas horas destinan a esta actividad. En el futuro inmediato, como hemos visto, por vías como el SAT o la SEMOVI, se podrá empezar a reunir información valiosa a través de los registros de las mismas aplicaciones, lo que contribuirá un mejor diseño de una política laboral y fiscal dirigida específicamente a la economía digital.

## **2. Realizar una encuesta a trabajadores de la economía digital que permita captar los diferentes perfiles, condiciones y percepciones de los trabajadores según sectores y tipos de plataformas**

Igualmente, es necesario conocer las percepciones y preferencias de estos trabajadores y sus expectativas en distinto tipo de plataformas y sectores, por lo que se refiere a sus condiciones actuales y a la protección que debe ofrecérseles y sobre cuáles son sus prioridades y sus cálculos, en cuanto al costo y beneficio de acceder a derechos laborales y seguridad social. Aunque de acuerdo a diferentes fuentes una de las razones de realizar este tipo de trabajo es la mayor flexibilidad que permite, es importante aclarar que el acceso a derechos no tiene por qué implicar la pérdida de esta ventaja. En suma, la primera recomendación es realizar una encuesta en México a trabajadores de las plataformas para reunir información precisa sobre estas cuestiones ya que podría ayudar a adoptar soluciones realistas que satisfagan las necesidades de protección de los trabajadores sin poner en peligro sus empleos o ingresos<sup>33</sup>.

## **3. Avanzar hacia la fase regulatoria y terminar con la indeterminación jurídica: litigio estratégico y nueva legislación**

Tomando en cuenta la naturaleza heterogénea de las plataformas junto a los problemas para clasificar a los trabajadores, se requiere terminar con la indeterminación jurídica en que se encuentran actualmente. En este estudio hemos mostrado que existen trabajadores en algunas plataformas del transporte y de otras actividades, como Rappi, cuyos vínculos con aquellas reúnen uno o varios indicios clásicos de la existencia de subordinación (asimetrías, poder de dirección, control y disciplina, unilateralidad en la determinación de condiciones de trabajo) como también otros utilizados más recientemente, como es la incorporación en la estructura organizativa de la empresa. El proceso de reclutamiento, la pertenencia del trabajador a una organización ajena, el uso de logotipos o el seguimiento del desempeño del trabajo vía geolocalización y otros indicios semejantes mostrarían que se trata de nuevas formas de dependencia que conservan algunos de los indicios más tradicionales. Analizar estos indicios es un camino para descubrir a los “falsos autónomos” emergentes en la nueva economía e identificar, si fuera el caso, quién debe responsabilizarse por los derechos laborales en su carácter de empleador.

Si tomamos en cuenta la manera en que se avanzó en el caso de las personas que realizan trabajo remunerado en el hogar en México, cuya desprotección y discriminación frente a los demás trabajadores se dio por casi 100 años, a pesar de tener garantizados todos los derechos en la Constitución, se ve que un litigio estratégico que llegue hasta la Suprema Corte de Justicia, planteado por un trabajador de una plataforma en el que se dirima su naturaleza con base en los viejos y nuevos indicios de subordinación, podría tener un efecto positivo. Incluso podría ser un factor que rompa las inercias y acelere la adopción de nuevas regulaciones en la Ley Federal del Trabajo.

En este sentido, resultan convincentes las iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados y Senadores del Congreso de la Unión para incluir un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo donde se defina de manera precisa qué requisitos mínimos deben cumplirse para atribuir el carácter de subordinado al trabajo en las ocupaciones de la economía digital, lo que les otorgaría derechos plenos. En las páginas anteriores se ha mostrado que algunos indicios pueden ser considerados como condiciones suficientes para asignar tal categoría y que el principio a seguir es el de la realidad objetiva,

---

<sup>33</sup> Información referida al perfil de los trabajadores de Uber, sus ingresos, horas de trabajo y preferencias en México y otros países de la región, con base en una encuesta y registros administrativos, se encuentra en Azuara, González y Weller, 2019. De acuerdo a este estudio, los conductores de Uber en México tienen el más alto valor en un índice que mide su percepción positiva respecto a conducir con Uber. El 33 % de los encuestados tiene a Uber como única actividad económica. El 68% declaró tener menores ingresos que los reportados por los registros administrativos de Uber y obtener un ingreso promedio por hora de 12.6 dólares.

derivada de la naturaleza del trabajo, independientemente de cual haya sido la denominación que se les asigne a los trabajadores. Así, en la iniciativa de legisladores del PT, como antes se señaló, se definió como trabajador de las plataformas “aquellos que realizan trabajo mediante un sistema de reputación, son penalizados en caso de no aceptar un trabajo en un plazo determinado y deben ajustarse a ciertas normas internas de la empresa para prestar sus servicios”. También se incluyó tanto a los trabajadores de tiempo completo como a los de tiempo parcial. Podría establecerse también, por ejemplo, un número de horas mínimas semanales requerido para comprobar que se trata de una actividad habitual generadora de derechos, así como fijar, en la Ley del Seguro Social, la manera de calcular el pago de la cuota de afiliación, cuando se trate de relaciones multipartitas, como se hace para el trabajo doméstico. Cabe señalar que de acuerdo a la legislación no existe diferencia si un trabajo es de tiempo completo o parcial en cuanto al acceso a derechos. La realización de un Parlamento abierto en donde todos los involucrados puedan analizar las ventajas y desventajas de las iniciativas existentes sería un paso necesario antes de optar por un régimen específico para los trabajadores de plataformas.

#### **4. Plataformas que se limitan a intermediar a través de la tecnología: ¿un catálogo mínimo de derechos para todos?**

Como vimos, también existen plataformas que operan como verdaderas intermediarias tecnológicas, por lo que no podrían estar sujetas a las mismas responsabilidades que se derivan de los derechos establecidos en la legislación laboral en el caso de las relaciones de subordinación en las plataformas de servicios. De esta forma, es necesario aceptar que existe una diversidad de situaciones dentro de la economía digital que no puede ser ignorada a la hora de definir la naturaleza y obligaciones derivadas de los vínculos que ahí se generan. Ello no implica que los trabajadores autónomos deban quedar desprotegidos, especialmente en el caso de aquellos que operan en una situación de poder asimétrico frente a las plataformas o cuando de ahí proviene su única fuente de ingresos.

Una posibilidad, siguiendo las propuestas presentadas a la Comisión Europea por los sindicatos de esa región, sería crear un catálogo de derechos para todos los trabajadores de plataformas, aunque no exista subordinación jurídica, que incluiría al menos un salario mínimo, portabilidad de calificaciones y reputación, protección contra el despido arbitrario, derecho a la no discriminación, protección de datos, organización y negociación colectiva<sup>34</sup>.

Se trataría de un piso mínimo de protección para todos, sin por ello disminuir los derechos y obligaciones en el caso del trabajo asalariado (típico o atípico). Igualmente, como plantean Madariaga et al (2019) para el caso argentino, se deberían identificar y promover oportunidades e incentivos para que la economía de plataformas se vuelva una herramienta para incluir colectivos vulnerables que enfrentan mayores dificultades para acceder a un empleo, como los migrantes o las mujeres. De esta forma, cuando resulte dudosa la naturaleza del trabajo, y por diversas razones los trabajadores no puedan o quieran reclamar sus derechos judicialmente, no quedarían totalmente desprotegidos. Más aún, como lo muestra la literatura revisada, mientras menos se deje el tema librado a las decisiones judiciales, menor margen habrá para la incertidumbre que surge de los problemas de clasificación, como hemos visto en apartados anteriores.

Sin embargo, como lo muestra la experiencia en otros países (Italia, España o Reino Unido) la creación de una tercera categoría de trabajadores, en la zona gris entre la subordinación y la autonomía, al menos hasta ahora no parece haber sido el mejor camino para acceder a la protección en la economía digital y se generan, en cambio, “falsos para subordinados”, con la aceptación de los mismos trabajadores, como una forma de eludir regulaciones fiscales o el mayor costo de la seguridad social.

---

<sup>34</sup> Véase Rodríguez (2019).

## **5. Mejoras en el funcionamiento de las plataformas: transparencia, acceso a información, eliminación de sanciones arbitrarias**

Otros aspectos para tomar en cuenta en el futuro inmediato, que han sido considerados en la encuesta realizada por Berg et al (2018)<sup>35</sup> y mejorarían la situación de vulnerabilidad que los trabajadores enfrentan en la actualidad frente a las plataformas, es la necesidad de garantizar la transparencia en los pagos y las comisiones cobradas por las plataformas. Es deseable que los trabajadores puedan rechazar tareas sin consecuencias negativas y cubrir los costos por el trabajo perdido debido a problemas técnicos en la plataforma; informar con oportunidad las razones de las evaluaciones negativas provenientes de los usuarios, así como garantizar mecanismos de apelación respecto de decisiones de la plataforma o evaluaciones de los clientes que perjudiquen sus intereses. Como comentaron algunos de los trabajadores entrevistados, hay áreas de oportunidad para mejorar su situación que no necesariamente requieren reformas a la legislación y deberían ser exigidas a todas las plataformas, especialmente las del transporte.

## **6. Formalización de los viejos y nuevos empleos: seguridad social universal**

Como se ha advertido en los apartados anteriores, la regulación del trabajo en plataformas no puede pensarse en México fuera del contexto de un mercado laboral mayoritariamente informal y una baja cultura de exigencia de derechos por parte de los trabajadores y de cumplimiento de obligaciones por parte de los empleadores. Por eso el reto va mucho más allá de la economía digital y supone empezar en el país una discusión a todos los niveles sobre la urgencia de transitar hacia un sistema de seguridad social universal y una fiscalización efectiva por parte de las autoridades laborales, fiscales, de la seguridad social y administrativas.

Existen algunas propuestas recientes, como la de Santiago Levy (2019), titulada Una prosperidad compartida: "Propuestas para Crecer y Transportar la Seguridad Social en México" que podrían articular el debate. Acompañada de un diagnóstico de la situación, esta propuesta se organiza en diez puntos, junto a las medidas fiscales que deberían adoptarse. Entre ellas se menciona la necesidad de legislar el derecho ciudadano a la salud; reconocer el derecho a una pensión ciudadana a partir de los 68 años; crear un seguro de desempleo; establecer la obligatoriedad para los trabajadores no asalariados de cotizar a las Afores, con contribuciones equivalentes a las que cubren los trabajadores formales, desvinculando el derecho a la pensión de la situación laboral y "convertir al IMSS en una institución incluyente, asegurando a todos los trabajadores independientemente de su estatus laboral...". Esto último, permitiría dejar atrás uno de los factores que contribuyó a profundizar en el país la segmentación del mercado laboral. Sin embargo, aunque se han destacado algunos de sus principales aciertos, puede generar fuertes resistencias, no solo porque conlleva una reestructuración administrativa de gran dimensión y obliga a aumentar la capacidad recaudatoria del Estado mexicano (Castañeda Morales, 2019: 12). También porque se sugiere reducir el costo de la contratación formal, particularmente (pero no solo) para los trabajadores de bajos salarios, lo que al ser una reforma regresiva violaría compromisos internacionales contraídos por México en materia de derechos humanos.

## **7. Diálogo entre los involucrados: el papel del Estado y los sindicatos**

Promover el diálogo entre todos los involucrados parecería el mejor camino para adaptar las viejas instituciones, formular nuevas reglas e implementarlas efectivamente, sin que se afecten las oportunidades de empleo que se generan en la economía digital y contrarrestando los riesgos que se asocian a su expansión. Sin embargo, como hemos visto, al menos en México, existe una manifiesta reticencia por parte de las plataformas a reconocer su papel en tanto que empleadoras a la vez que no se han generado organizaciones de trabajadores de plataformas. Por tanto, al menos en el corto plazo,

---

<sup>35</sup> Véase OIT (2018) y Madariaga (2019).

el principal papel en la regulación y la decisión sobre cómo hacerlo recaerá en el Estado, especialmente en el poder legislativo, así como en las autoridades laborales, fiscales, de la seguridad social y sectoriales, que tienen en sus manos diversos instrumentos para implementar eficazmente las medidas de inclusión, desarrollando y aprovechando sus capacidades digitales. Igualmente, el poder judicial, como se ha señalado, podría tener una intervención crucial al sentar un precedente sobre los criterios específicos que deben utilizarse para distinguir entre el trabajo autónomo o subordinado.

Puesto que existen problemas de competencia entre las autoridades laborales, administrativas o judiciales federales y locales, que podrían dificultar la acción estatal, sin duda mejorar las capacidades de coordinación será esencial para negociar con mayor fuerza y vencer la resistencia de las plataformas a regular sus vínculos con los trabajadores.

Por último, a pesar de la lentitud con que avanza la organización de los trabajadores de plataforma en el país, sin duda la acción colectiva basada más en la solidaridad que en la identidad, puede ser indispensable para lograr una mayor visualización del trabajo y sus condiciones en la economía digital.

En conclusión, las recomendaciones que se proponen para regular el trabajo en la economía digital tienen diferentes vías, alcances, dificultades e implicaciones. Sin duda, México tiene algunos años de retraso en el debate sobre el tema, al comparar lo ocurrido en algunos países desarrollados y en otros de la región, especialmente en el campo de la interpretación judicial de la naturaleza de estos trabajos. Sin embargo, por primera vez en décadas, hay que advertir que existe un contexto socio-político favorable para evitar que el mercado de trabajo siga siendo el principal factor generador de pobreza y desigualdad en el país, lo que deja espacio para cerrar este estudio con optimismo. Sin restar importancia a la existencia de una clara voluntad política de combatir la exclusión laboral, hará falta también un entorno de mayor crecimiento económico y capacidad de captación fiscal para asumir los retos que de ello se derivan, especialmente por lo que se refiere a la postergada transición hacia un sistema de protección universal.

## Bibliografía

- Actualidad RT (2019), "Taxistas protestan contra Uber y Cabify en México: 4 preguntas para entender el conflicto", en *Actualidad RT*, 3 de junio, disponible en: <https://actualidad.rt.com/actualidad/316871-taxistas-protestan-uber-cabify-mexico>.
- Alvarado, Abel (2019), "Taxistas y autoridades logran acuerdos; se comprometen a no bloquear calles" en *CNN*, 8 de octubre del 2019, disponible en: <https://cnnespanol.cnn.com/2019/10/08/alerta-mexico-taxistas-y-autoridades-logran-una-serie-de-acuerdos/>.
- Alain, Supiot (2004), "Trabajo asalariado y trabajo independiente", *Informe para el VI Congreso Europeo de Derecho del Trabajo, Varsovia, 13-17 de septiembre de 1999*, Universidad Nacional de Colombia.
- Alemán, Muñoz Castillo (2019), "Iniciativa que reforma diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y de las leyes del Impuesto Sobre la Renta, y Federal del Trabajo a cargo de la Diputada María Alemán Muñoz Castillo, del grupo parlamentario del PRI", *Cámara de Diputados LXIV Legislatura*, disponible en < [http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV\\_leg/curricula.php?dipt=364](http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV_leg/curricula.php?dipt=364)>, fecha de consulta 20 de agosto de 2019.
- Animal Político (2015a), "Las campañas en México contra Uber, ¿cuáles son los argumentos de los taxistas?", en *Animal político*, 27 de marzo de 2015, disponible en: <<https://www.animalpolitico.com/2015/03/las-campanas-en-mexico-contra-uber-cuales-son-los-argumentos-de-los-taxistas/>>.
- Animal Político (2015b), "Taxistas protestan en DF y piden operativos contra piratas, Uber y Cabify" en *Animal Político*, 25 de mayo de 2015, disponible en: <<https://www.animalpolitico.com/2015/05/taxistas-marcharan-en-el-df-encontra-de-uber/>>.
- Aquino, Mario (2019), "Recomendaría CISS seguridad social en Uber", *Reforma*, 05 de julio del 2019, disponible en: <https://www.reforma.com/recomendaria-ciss-seguridad-social-en-uber/ar1716477?impresion=1>.
- Batres, Guadarrama, Martí (2019), "Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 85 y se adiciona un párrafo cuarto al artículo 90, ambos de la ley federal del trabajo, en materia de salario mínimo", 26 de septiembre del 2019.
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo) (2015), *Empleos para crecer*, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington.

- Cabrera, Martínez, Javier (2017), "Tiene Uber conflictos en 11 entidades", en *El Universal*, 27 de abril de 2017, disponible en: <<https://www.eluniversal.com.mx/articulo/estados/2017/04/27/tiene-uber-conflictos-en-11-entidades>>.
- Cámara de Senadores (2019), "Dictamen de la comisión de trabajo y previsión social, y de estudios legislativos, a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo xii bis de la ley federal del trabajo en materia del teletrabajo", 11 de abril del 2019.
- Castañeda Morales, Jorge (2019), "Propuesta para transformar la seguridad social en México" en *Nexos*, octubre de 2019, disponible en: <https://www.nexos.com.mx/?p=44777>.
- CEPAL (2019), Panorama Fiscal de América Latina y el Caribe 2019: políticas tributarias para la movilización de recursos en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, LTC/PUB.2019/8-P, Santiago, 2019.
- CEPAL-OIT (2019), "El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral", en *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe-Organización Internacional del Trabajo (CEPAL-OIT), LC/TS.2019/31, Núm. 20, mayo de 2019.
- CONEVAL (2018), Estudio diagnóstico del derecho al trabajo 2018, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
- Corona, Sonia (2015), "El DF. Es la primera ciudad que regula a Uber en América Latina" en *EL PAÍS*, 16 de Julio del 2015, disponible en: [https://elpais.com/internacional/2015/07/16/actualidad/1437073257\\_032569.html](https://elpais.com/internacional/2015/07/16/actualidad/1437073257_032569.html)  
[https://elpais.com/internacional/2015/07/16/actualidad/1437073257\\_032569.html](https://elpais.com/internacional/2015/07/16/actualidad/1437073257_032569.html).
- Countouris, Nicola (2019), "Defining and regulating work relations for the future of work", International Labour Organization-Governance and Tripartism Department, Geneva.
- Chávez, Víctor (2019), "Ramírez Cuellar presenta iniciativa para gravar plataformas digitales como Uber y Netflix" en *El financiero*, 05 de septiembre del 2019, disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/ramirez-cuellar-presenta-iniciativa-para-gravar-plataformas-digitales-como-uber-y-netflix>.
- Daugareilh, Isabelle; Degryse Christophe y Pochet Philippe (Eds.) (2019), "*The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*", ETUI, Brussels.
- Davidov, Guy (2014), "Setting Labour Law's Coverage: Between Universalism and Selectivity", *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 34, Num. 3, Pp. 543-566.
- Davidov, Guy (2016), *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, United Kingdom.
- Degryse, Christophe (2019a), "Introduction", in Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse y Philippe Pochet (Eds.), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, ETUI, Brussels.
- Degryse, Christophe (2019b), "Disrupción tecnológica, ¿abandono social?", en *El trimestre Económico*, Vol. LXXXVI (4), Núm. 344, octubre-diciembre, Pp. 1115-11-47.
- Drache, Daniel, Anne LeMesurier and Yanick Noiseux (2015), *Non-Standard Employment, The Jobs Crisis and Precarity: A Report on the Structural Transformation of the World of Work*, PRACTA/CEIM, Canada, 59Pp.
- Drahokoupil, Jan and Brian Fabo (2016), "The platform economy and the disruption of the employment relationship", Policy Brief N° 5/2016 European Economic Employment and Social Policy, ETUI, Brussels.
- Gines, Anna y Sergi Gálvez (2016), "Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del derecho del trabajo: la (des) protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital", *InDret Revista para el Análisis del Derecho*.
- Goerlich, José María y María Amparo García (2018), "Indicios de autonomía y laboralidad en los servicios de los trabajadores de plataforma", en Francisco Pérez de los Cobos (director), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer, España.
- Hayman, Richard (2015), "Tres hipótesis sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 134, Issue 1, Pp. 5-15.
- Hualde, Alfredo (2019), El trabajo y el empleo en la era digital: ¿una nueva ola de precarización, Working Paper Series N° 24-2019, Centre d'Etudis Sociologics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, Universidad Autónoma de Barcelona, Cataluña.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2019), disponible en <<https://www.inegi.org.mx/>>, consultado el: 25 de agosto del 2019.



- Rogers, Brishen, (2016), "Employment rights in the platform economy: gettin back to basics", *Harvard Law & Policy Review*, Vol. 10, Pp. 480-520.
- Sánchez-Urán Azaña, María (2018), "El trabajo en plataformas ante los tribunales: un análisis comparado", en Francisco Pérez de los Cobos (director), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer, España.
- Scasserra, Sonia (2019), "El despotismo de los algoritmos. Cómo regular el empleo en las plataformas", *Nueva Sociedad*, Vol. 279, enero-febrero 2019.
- Secretaría de Movilidad (2019), "Aviso por el que se da a conocer a las personas morales que operen, administren y/o utilicen aplicaciones o plataformas informáticas para el control, programación y/o geolocalización en dispositivos fijos o móviles, por medio de los cuales los particulares pueden contratar el servicio de transporte de pasajeros privado especializado con chofer; los requerimientos de entrega de información que deberán cumplir", en *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*, Vigésima Primera Época, No. 199, disponible en: <<https://particulaconsultoria.com/2019/10/15/gaceta-oficial-de-la-ciudad-de-mexico-152/>> consultado el 30 de octubre de 2019.
- Senado de la República (2019), "Con modificaciones, aprueba Senado Ley de Ingresos 2020 y Miscelánea Fiscal; las devuelve a diputados, 25 de octubre del 2019, disponible en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/46578-con-modificaciones-aprueba-senado-ley-de-ingresos-2020-y-miscelanea-fiscal-las-devuelve-a-diputados.html>.
- Siegler Edgar (2019), "El regulador antimonopolios recomienda abrir aeropuertos a servicios tipo Uber" en EXPANSIÓN, 30 de octubre del 2019, disponible en: <<https://expansion.mx/empresas/2019/10/30/el-regulador-antimonopolios-recomienda-abrir-aeropuertos-a-servicios-tipo-uber>>, consultado el 29 de octubre de 2019.
- Standing, Guy (2011), *The Precariat: The new dangerous class*, Bloomsbury Academic, London.
- Stettin, Cinthia y César Velázquez (2019), "En CDMX, taxistas anuncian movilización el 7 de octubre" en *Milenio*, 30 de septiembre del 2019, disponible en: <<https://www.milenio.com/politica/comunidad/cdmx-taxistas-anuncian-movilizacion-7-octubre>>, consultado el 28 de octubre de 2019.
- Streeck, Wolfgang (2014), "How will capitalism end?", in *New Left Review*, Vol. 87 may-june, Pp. 35-64.
- Sundararajan, Arun (2017), *The collaborative economy: socioeconomic, regulatory and policy issues*, Policy Department: Economic and Scientific Policy, PE.595-360, Pp. 9-33. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595360/IPOL\\_IDA\(2017\)595360\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595360/IPOL_IDA(2017)595360_EN.pdf).
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, "Relación de trabajo. Interpretación del artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo", Tesis I.T.60 L, Tomo V, No. 199729, enero de 1997, Novena Época.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, "Contratos de trabajos y de comisión mercantil. Criterio para determinar su naturaleza jurídica" Tesis de Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo II, No. 800043, Segunda parte, Julio-diciembre de 1988, Octava Época.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, "Existencia de contrato de prestación de servicios profesionales y no de una relación laboral", Tesis VII. A.T. 66 L, Tomo XV, No. 209495, enero de 1995, Octava Época
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, "Relación obrero patronal. Elementos que la acreditan", Tesis XXI.1º 29 L, Tomo XIII, No. 212948, abril de 1994, Octava Época.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, "Requisitos de la relación laboral. Su diferencia con la prestación de servicios profesionales", Cuarta Sala Séptima Época, No. 248087, apéndice 1917-septiembre 2011.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, "Si no existe el elemento subordinación del trabajador hacia el patrón no puede existir la Relación Laboral", Tesis XX.18L, Tomo II, No. 203851, noviembre de 1995, Novena Época.
- Todolí, Adrián (2015), "El impacto de la 'Uber economy' en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo", en *IUSLabor*, Vol. 3, Pp. 1-25.
- Todolí, Adrián, (2019) Argumentos de derecho laboral, Primera Sentencia que reconoce el vínculo laboral entre Uber y uno de sus choferes en Uruguay, 21 de noviembre de 2019, <https://adriantodoli.com/2019/11/21/primera-sentencia-que-reconoce-el-vinculo-laboral-entre-uber-y-uno-de-sus-choferes-en-uruguay/>.
- UNOCERO (2019), "In Driver: el 'Uber ruso' que quiere que tú le pongas precio a tus viajes", en *UNOCERO*, 06 de marzo del 2019, disponible en: <<https://www.unocero.com/noticias/in-driver-llega-a-mexico/>>.

## Anexos

## Anexo 1

### Entrevistados, regulaciones laborales a nivel internacional y contratos de plataformas digitales

**Cuadro A1**  
**Entrevistas realizadas**

Nombre	Cargo	Lugar <sup>a</sup> y fecha
Javier Treviño	Coordinador de Políticas Públicas, Consejo Coordinador empresarial.	26 de agosto de 2019
Patricia Mercado	Senadora	27 de agosto de 2019
Roberto Gerhard Tuma	Director General de Investigación y Estadística del Trabajo	28 de agosto de 2019
Alejandro Salafranca	Coordinador de Unidad de Trabajo Digno	29 de agosto de 2019
Omar Estefan	Director y Previsión Social a cargo del programa del Futuro del trabajo	29 de agosto de 2019
Anónimo	Personal de IGUANAFIX	26 de agosto de 2019
Entrevistado 7	Magistrado	28 de agosto de 2019
Lorenzo Roel	Presidente de la Comisión Nacional, COPARMEX	03 de septiembre de 2019
Dr. Alfonso Bouzas	Investigador titular C Instituto de Investigaciones Económicas. Universidad Autónoma Metropolitana de México	19 de septiembre de 2019
Ricardo Aguirre	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo. Director de Trabajo y previsión Social.	26 de agosto de 2019
Judith Olmedo	Directora de Inspección del Trabajo	26 de agosto de 2019
Alfredo Martínez Pérez Castro	Secretario de Acción Juvenil de Comité Central de la Confederación Regional Obrera Mexicana	12 de septiembre de 2019
Roberto Castillo	Jefe de la División de Proyectos Conferencia Interamericana de la Seguridad Social	26 de septiembre
Eduardo David Hernández	Jefe de Oficina de Auditorías. Instituto Mexicano del Seguro Social Delegación Norte del Distrito Federal Subdelegación 04 Guerrero	16 de octubre de 2019
Mtra. Alma Ruby Villarreal Reyes	Secretaria de Estudio y Cuenta Adjunta	27 de septiembre de 2019
Anónimo	Magistrado del Tribunal Colegiado de Circuito	28 de agosto del 2019
Rubén Alcántara	Representante del Movimiento Nacional de taxistas	04 de septiembre del 2019
Conductor 1	Conductor de Uber	26 de agosto de 2019
Conductor 2	Conductor de Uber	26 de agosto de 2019
Conductor 3	Conductor de Uber	28 de agosto de 2019
20 Cuestionarios a trabajadores de Rappi y Uber	Repartidores	Entre el 05 y 10 de agosto de 2019

Fuente: Elaboración propia.

<sup>a</sup>Todas fueron realizadas en Ciudad de México.

**Cuadro A2**  
**Pronunciamiento judiciales, administrativos o legislativos con respecto al trabajo en plataformas**

**A. Estados Unidos**

El trabajo en plataformas en la legislación laboral vigente de cada país	Argumentos en los pronunciamientos judiciales, administrativos o legislativos	Indicios de existencia o inexistencia de la relación de trabajo
La legislación laboral federal de este país no cuenta con una categoría específica que regule el trabajo en plataformas digitales. Sin embargo, a nivel estatal, California reformó su legislación laboral para establecer que los conductores de las plataformas digitales de transporte son "empleados" de esas empresas.	<b>Pennsylvania 2018</b> , Corte del Distrito Este (plataforma Uber). No existe relación laboral. Uber no ejerce control sobre los conductores, lo que incumple el requisito de la Fair Labor Standards para establecer el estatuto de empleado. Las compañías de transporte por medio de aplicaciones han creado un nuevo modelo de negocios que implica nuevas concepciones del empleo.	"Factores Donovan" 1) grado de control del empleador sobre el trabajador 2) nivel de riesgo empresarial asumido por el trabajador 3) inversión del trabajador en equipos o materiales para el trabajo 4) grado de permanencia 5) centralidad o no de las funciones del trabajador en la empresa.
	<b>Nueva York 2018</b> , Unemployment Insurance Appeal Board (plataforma Uber). Sí existe relación laboral. Los conductores trabajan bajo la supervisión, dirección y control de la empresa.	1) procesos de reclutamiento 2) recompensas para los conductores mejor evaluados 3) sancionar a los conductores 4) indicaciones específicas para realizar el trabajo 5) determinación de tarifas por Uber.
	<b>California 2018</b> , Tribunal Supremo de California (plataforma de logística Dynamex). Sí existe relación laboral. Se reconoce que los criterios para distinguir el trabajo dependiente del independiente se transforman con el tiempo, por ello, la autoridad judicial aplicó unos criterios más laxos para determinar la existencia de relación laboral.	"Test de ABC" 1) trabajador libre de control y dirección del contratante 2) trabajador realiza un trabajo que no es actividad habitual del contratante 3) que la ocupación habitual del trabajador sea la misma que presta al contratante, pero con organización independiente.
	<b>California 2019</b> , reforma a la ley AB-5 (plataformas de transporte). Sí existe relación laboral. Que los empleados de las plataformas de transporte puedan hacer reclamos legales a su empleador en materia de beneficios salariales y sociales.	1) Trabajo personal a cambio de una remuneración 2) trabajador controlado y supervisado por la plataforma 3) el trabajo del conductor es parte habitual de los negocios de la entidad contratante 4) el conductor no cuenta con organización propia.

Fuente: Elaboración propia a partir de Van den Bergh, Kieran (2019), "United States", in Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse and Philippe Pocher (Eds.), The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective, European Trade Union Institute, Working Paper 2019.10, Brussels. Biblioteca del Congreso Nacional del Chile (BNC) (2018), Uber y conductores. Legislación comparada sobre relación laboral, Asesoría Técnica Parlamentaria, disponible en <[https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25909/2/BCN\\_Uber\\_laboral\\_actualizado\\_PA\\_CW\\_GW\\_\\_2\\_.docx](https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25909/2/BCN_Uber_laboral_actualizado_PA_CW_GW__2_.docx)>, consultado el 10 de septiembre del 2019.

## B. España

El trabajo en plataformas en la legislación laboral vigente de cada país	Argumentos en los pronunciamientos judiciales, administrativos o legislativos	Indicios de existencia o inexistencia de la relación de trabajo
La legislación laboral española no cuenta con una categoría que regule los trabajos en plataformas digitales. Sin embargo, cuenta con una tercera categoría denominada Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE).	<b>Cataluña 2014</b> , Inspección del Trabajo y de Seguridad Social. Sí existe relación laboral. Se debe evitar la proliferación de los falsos autónomos y el fraude a la legislación laboral.	1) El trabajo de los conductores es la esencia comercial de la plataforma, 2) Ausencia de organización empresarial de los conductores, 3) Procesos de selección y requisitos para trabajar en la plataforma, 4) Transmisión de instrucciones, directrices y control del trabajo por la plataforma mediante sus sistemas de evaluación, 5) La libertad de jornadas y tiempo de trabajo queda limitada por los sistemas de productividad e incentivos en interés de la plataforma, así como el envío de mensajes al conductor para que se conecte, 6) El hecho de que Uber facilita a los conductores un dispositivo tecnológico para la realización del servicio y realiza el cobro, 7) El sistema de retribución al conductor gestionado por Uber.
	<b>Valencia 2018</b> , Juzgado de lo Social n.º 6 (Repartidores). Sí existe relación laboral. Determinar la naturaleza laboral de una relación contractual depende exclusivamente de los órganos judiciales; siendo irrelevante cómo la denominen o conciben las partes contratantes. La jurisprudencia debe operar bajo el principio de la primacía de los hechos sobre la forma.	1) Remuneración, 2) plataforma fija unilateralmente instrucciones y condiciones para realizar el trabajo, 3) plataforma establece requisitos para autorizar la inscripción de los trabajadores en la plataforma, 4) plataforma asigna zona de trabajo, 5) el trabajador no es plenamente libre de trabajar cuando quiera, queda limitado a elegir una de las opciones horarias que le ofrece la plataforma (establecidas a su conveniencia), 6) plataforma fija tiempos de reparto y norma de comportamiento, 7) el trabajador debe acudir a un lugar establecido por la plataforma para que le asignen pedidos y regresar al finalizar el mismo, 8) plataforma geo localiza a los trabajadores para vigilar los tiempos de reparto, 9) para cambiar un turno de trabajo el trabajador está obligado a encontrar un repartidor que lo reemplace, 10) no está permitido rechazar entregas, 11) para ausentarse de una jornada de trabajo el trabajador debe avisar con dos semanas de anticipación, 12) plataforma organiza la actividad empresarial y el trabajador no cuenta con una organización propia, 13) plataforma fija los precios del servicio unilateralmente, 14) ajenidad del trabajador en los frutos del trabajo, 15) plataforma selecciona unilateralmente los comercios que adherentes a su negocio, 16) trabajadores son la imagen de la compañía de cara al cliente.
	<b>Madrid 2018</b> , Juzgado de los Social n.º 39 (Repartidores). Sí existe relación laboral. “El centro de trabajo [...] es ahora todo aquel que pueda ser objeto de geolocalización y el tiempo de trabajo puede ser [...] todo aquel en el que la actividad pueda prestarse empleando las TIC”. En la plataforma Glovo la relación laboral está hibernada y se activa con la asignación de repartos. En la sentencia se acreditan tanto indicios de autonomía laboral como de dependencia y subordinación, junto con otros indicios nuevos.	<i>Indicios de autonomía:</i> 1) libertad para elegir cuándo trabajar y en qué horarios, 2) posibilidad de rechazar una entrega o de cancelar un servicio ya aceptado, 3) libertad para elegir días de descanso y vacaciones, 4) el repartidor elige ruta de entrega y selecciona los medios para realizarla, 5) posee medios propios para prestar el servicio, 6) deposita una fianza para recibir accesorios por parte de Glovo, 7) no tiene exclusividad con Glovo. <i>Indicios de dependencia y ajenidad:</i> 1) plataforma establece directrices para la compra de productos y relaciones con los usuarios finales, 2) tiempo de 40 minutos para realizar una entrega fijado por la plataforma, 3) prohibición a los trabajadores de usar distintivos de otras marcas diferentes a Glovo, 4) trabajador debe cuidar sus comentarios en redes sociales, 5) plataforma puede extinguir o interrumpir la actividad del trabajador según casusas establecidas unilateralmente, 6) prohibición total de revelar secretos comerciales o información confidencial, 7) La plataforma fija unilateralmente los precios del servicio, 8) plataforma puede asignar selectivamente los repartos según la calificación del trabajador en el sistema de evaluaciones
	<b>Madrid 2019</b> , Tribunal Superior de Justicia, Sección 04 de los Social. No existe relación laboral. El vínculo entre Glovo y uno de sus repartidores es naturaleza mercantil.	1) libertad de elección de la franja horaria de trabajo en la que puede inhabilitarse parcialmente (aunque ello genere sanciones), 2) libertad de aceptar solo aquellos repartos que desea realizar y no debe cumplir un número mínimo de repartos, 3) libertad del repartidor para elegir una ruta para llegar al cliente, 4) las características del bien repartido o la forma de reparto es fijada por el usuario final y no por la plataforma, 5) el repartidor no subcontrata personal para hacer sus entregas, 6) el repartidor es propietario de los medios necesarios para realizar sus repartos, 7) afiliados en la seguridad social bajo el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, 8) retribución basada en la cantidad de entregas y no en unidades de tiempo, 9) no hay exclusividad.

Fuente: Elaboración propia a partir de Aramendi, José Pablo (2019), “Sentencia N° 53/19” [Glovo], Juzgado de lo Social N° 33 de Madrid, España. Sentencia Madrid (2019), “Sentencia N° 715/2019” [Glovo], Tribunal Superior de Justicia de Madrid Sección 04 de los Social, España. Rodríguez-Piñero, Miguel (2019), “Spain”, in Isabelle Daugeireilh, Christophe Degryse and Philippe Pocher (Eds.), The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective, European Trade Union Institute, Working Paper 2019.10, Brussels.

### C. Francia

El trabajo en plataformas en la legislación laboral vigente de cada país	Argumentos en los pronunciamientos judiciales, administrativos o legislativos	Indicios de existencia o inexistencia de la relación de trabajo
Además de las categorías de subordinado e independiente; el Código del Trabajo francés contempla la figura de la Responsabilidad Social de las Plataformas con los trabajadores independientes.	<p><b>París 2017</b>, Paris Cour D'Appel de París, Pole 6, Sala 2 (repartidores). No existe relación laboral. Los trabajadores de las plataformas de reparto son autoempleados debido a la "amplia libertad" del repartidor en la fijación del tiempo de trabajo y la manera de realizarlo.</p> <p><b>París 2018</b>, Conseil de Prud'hommes de París (Uber). No existe relación laboral. Se argumentó que una relación laboral se define por la autoridad de un empleador para dar órdenes, dirigir al trabajador, supervisarlo y sancionarlo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Libertad del repartidos para elegir cuándo trabajar</li> <li>2) Repartidor debe contar con los medios para realizar el trabajo,</li> <li>3) Repartidor obtiene un importe por cada reparto, fijado previamente entre él y la plataforma,</li> <li>4) Repartidos tiene libertad de emplearse en distintas plataformas simultáneamente.</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Uber es un intermediario,</li> <li>2) No controló el tiempo de trabajo,</li> <li>3) El conductor puede desconectarse libremente de la plataforma,</li> <li>4) El conductor puede aceptar o rechazar viajes con libertad,</li> <li>5) El conductor no recibe órdenes directas de Uber</li> </ol>

Fuente: Elaboración propia a partir de Daugareilh, Isabelle (2019), "France", in Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse and Philippe Pocher (Eds.), The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective, European Trade Union Institute, Working Paper 2019.10, Brussels. Sánchez-Uran, María Yolanda (2018), "El trabajo en plataformas ante los tribunales: un análisis comparado", en Francisco Pérez de los Cobos (dir.), El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura, Wolters Kluwer, España. De La Iglesia, Paz y Raúl José Torres (2018), "Plataformas digitales y reparto a domicilio: un análisis comparado de la situación judicial y legal en Francia y España", en Francisco Pérez de los Cobos (dir.), El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura, Wolters Kluwer, España.

### D. Suiza

El trabajo en plataformas en la legislación laboral vigente de cada país	Argumentos en los pronunciamientos judiciales, administrativos o legislativos	Indicios de existencia o inexistencia de la relación de trabajo
Las normas laborales no contemplan la regulación del trabajo en plataformas. En consecuencia, el estatuto de los conductores de Uber continúa en la indefinición. En este país no existe una regulación laboral unitaria, las normas laborales se encuentran dispersas en instrumentos de derecho público y privado.	<p><b>Suiza 2017</b>, Fondo Nacional de Seguros de Accidentes. Sí existe relación laboral. Los conductores de Uber están vinculados con una organización ajena a ellos, misma que es el empleador y debe hacerse responsable por las contribuciones de seguridad social.</p> <p><b>Suiza 2018</b>, Secretaría de Estado de Asuntos Económicos. Sí existe relación laboral. Cualquiera que realice actividades de reclutamiento, como hace Uber, es empleador porque esta actividad se considera como indicio de subordinación.</p> <p><b>Zurich 2018</b>, Tribunal de la Seguridad Social. No existe relación laboral. Uber Suiza no fue creada para tener relaciones laborales con los conductores.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) El conductor no asume riesgo económico (empresarial),</li> <li>2) El trabajo es organizado por la empresa Uber</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Requisitos que debe cubrir un conductor para poder prestar el servicio ofertado por Uber,</li> <li>2) Uber tiene el derecho de dar instrucciones a sus conductores,</li> <li>3) Uber se responsabiliza por la prestación del servicio</li> </ol> <p>No se especifican</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Dunand, Jean-Philippe and Pascal Mahon (2019), "Switzerland", in Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse and Philippe Pocher (Eds.), The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective, European Trade Union Institute, Working Paper 2019.10, Brussels. Badertscher, Claudia (2018), "Selbständig oder angestellt? Teilsieg für Uber vor Gericht" SFR New, 23 de Julio del 2018, disponible en: <https://www.srf.ch/news/schweiz/selbststaendig-oder-angestellt-teilsieg-fuer-uber-vor-gericht>. Badertscher, Claudia (2018), "Neue Uber-Strategie, Jetzt interveniert der Bund" SFR New, 19 de marzo del 2018, disponible en: <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/neue-uber-strategie-jetzt-interveniert-der-bund>. SWI (2016), "Employee or self-employed? Ruling may put the brakes on Uber" SWI, swissinfo.ch, 6 de mayo del 2016, disponible en: [https://www.swissinfo.ch/eng/employee-or-self-employed\\_ruling-may-put-the-brakes-on-uber/42136918](https://www.swissinfo.ch/eng/employee-or-self-employed_ruling-may-put-the-brakes-on-uber/42136918)

### E. Reino Unido

El trabajo en plataformas en la legislación laboral vigente de cada país	Argumentos en los pronunciamientos judiciales, administrativos o legislativos	Indicios de existencia o inexistencia de la relación de trabajo
En este país las leyes laborales no contemplan alguna categoría legal específica para encuadrar el trabajo en plataformas. Su legislación laboral se basa en tres categorías: subordinado, independiente y contratista dependiente (worker).	<b>Londres 2017</b> , Employment Appeal Tribunal. Sí existe relación laboral. La categorización de los conductores de Uber como independientes, por parte de la plataforma, era irrelevante si los hechos no reflejaban esa categorización.	1) Los conductores no tienen voz en la fijación de los términos bajo los cuales prestan el servicio, 2) trabajo prestado personalmente, 3) la plataforma coordina y distribuye el trabajo entre los conductores, 4) la plataforma controla el trabajo de los conductores, 5) la posibilidad de que la plataforma penalice a los conductores por rechazar un servicio.
	<b>Londres 2017</b> , Central Arbitration Committee. No existe relación laboral. La instancia administrativa consideró que varios repartidores de Deliveroo subcontrataban a otras personas para realizar las entregas y con ello obtenían una ganancia.	1) El servicio no se presta personalmente, 2) se puede contratar un sustituto que preste el servicio de reparto

Fuente: Elaboración propia a partir de Mason, Luke (2019), "United Kingdom", in Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse and Philippe Pocher (Eds.), The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective, European Trade Union Institute, Working Paper 2019.10, Brussels.

### F. Italia

El trabajo en plataformas en la legislación laboral vigente de cada país	Argumentos en los pronunciamientos judiciales, administrativos o legislativos	Indicios de existencia o inexistencia de la relación de trabajo
En la región italiana de Lazio sí existe una legislación laboral específicamente diseñada para el encuadramiento del trabajo en plataformas (digital workers). En la regulación laboral italiana hay tres categorías de trabajo: subordinado, independiente y parasubordinado (trabajadores autónomos económicamente dependientes bajo contratos de colaboración coordinada continua).	<b>Lazio 2019</b> , Sí existe relación laboral. La regulación laboral aplica para todas las plataformas que operan en la región de Lazio y tiene como propósito garantizar la protección de los trabajadores (digital workers).	Son "digital workers" quienes 1) independientemente del tipo y duración de la relación laboral, 2) proporcionan su trabajo personal a una plataforma, 3) que los organiza para ofrecer un servicio, 4) a través de una plataforma donde fija las tarifas y condiciones del servicio.
	<b>Piemonte 2018</b> , Sí existe relación laboral. La iniciativa se basa en lo dispuesto por el artículo 2094 del Código Civil.	Amplía la noción de un contrato de trabajo para clasificar a los trabajadores que reciben pedidos a través de una aplicación u otro programa informático como empleados de las plataformas.
	Tribunal de <b>Turin 2018</b> , No existe relación laboral. El juez desestimó que los repartidores fueran empleados de Foodora con el argumento de que gozaban de libertad para elegir cuándo trabajar. Tribunal de <b>Milán 2018</b> , No existe relación laboral. El juez negó a los trabajadores de Foodinho, plataforma de reparto, su clasificación como colaboradores organizados por un mandante principal, por los mismos argumentos que el juez de Turin.	1) libertad del repartidos para elegir cuándo trabajar, 2) posibilidad del trabajador para ignorar los turnos previamente acordados (Turin y Milán)

Fuente: Elaboración propia a partir de Borelli, Silvia (2019), "Italy", in Isabelle Daugareilh, Christophe Degryse and Philippe Pocher (Eds.), The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective, European Trade Union Institute, Working Paper 2019.10, Brussels.

### G. Australia

El trabajo en plataformas en la legislación laboral vigente de cada país	Argumentos en los pronunciamientos judiciales, administrativos o legislativos	Indicios de existencia o inexistencia de la relación de trabajo
Australia no cuenta con una figura legal para efectos de regular el trabajo en plataformas. En este país la principal regulación laboral del trabajo subordinado es la Fair Work Act 2009. Los trabajadores independientes no se rigen por esta regulación.	Fair Work Commission 2017. No existe relación laboral. La plataforma Uber es intermediaria entre las personas que proporcionan y contratan un servicio de transporte. Sin embargo, reconoce que el test aplicado puede ser obsoleto para el encuadramiento del trabajo en la economía digital.	Multi factor test: 1) Existencia de una remuneración que obliga mutuamente a las partes contratantes, 2) control sobre la forma en que se realiza el trabajo, el lugar y la jornada, 3) exclusividad del trabajador con su empleador, 4) si el trabajador aporta y posee herramientas o equipos de trabajo, 5) si el trabajo puede ser delegado o subcontratado, 6) si el empleador puede despedir al trabajador, 7) si la remuneración es periódica o por tarea, 8) si el trabajador goza de vacaciones pagadas o licencias por enfermedad, 9) si el trabajador crea fondos o activos vendibles en el curso de su trabajo, 10) si el trabajador <b>gasta una parte de su remuneración en gastos comerciales</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de Biblioteca del Congreso Nacional del Chile (BNC) (2018), Uber y conductores. Legislación comparada sobre relación laboral, Asesoría Técnica Parlamentaria, disponible en <[https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25909/2/BCN\\_Uber\\_laboral\\_actualizado\\_PA\\_CW\\_GW\\_\\_2\\_.docx](https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25909/2/BCN_Uber_laboral_actualizado_PA_CW_GW__2_.docx)>, consultado el 10 de septiembre del 2019.

### H. Brasil

El trabajo en plataformas en la legislación laboral vigente de cada país	Argumentos en los pronunciamientos judiciales, administrativos o legislativos	Indicios de existencia o inexistencia de la relación de trabajo
En Brasil las leyes laborales no cuentan con categorías específicas para la clasificación del trabajo en plataformas. La legislación laboral de este país solamente distingue el trabajo dependiente del independiente.	<b>Belo Horizonte 2017</b> , 33 Juzgado del Trabajo. Si existe relación laboral. La sentencia aplica el principio de la primacía de los hechos sobre la forma. Además, el resultado de la sentencia se sujeta a la necesidad de comprender que las plataformas representan la emergencia de un nuevo patrón y modelo de organizar el trabajo.	Elementos fáctico-jurídicos que indican la relación laboral: 1) trabajo personal 2) onerosidad, Uber no solo remuneraba los servicios efectivos sino que creo un sistema de incentivos que beneficia a quienes aceptan al menos 85% de los servicios solicitados 3) no eventualidad, Uber bloquea a los conductores que permanecen inactivos y, en general, manda correos electrónicos para persuadir a los conductores de estar conectados 4) subordinación, el control ejercido por Uber durante la prestación del servicio ocurría por medio de los sistemas de evaluación del servicio y con base en sus resultados Uber ejerce medidas como la desconexión o sanción de los conductores con menores puntuaciones en sus evaluaciones; además, el conductor está sometido a órdenes sobre cómo prestar el servicio.

Fuente: Elaboración propia a partir de Toledo, Márcio (2017), "Sentencia dictada en el proceso 0011359-34.2016.5.03.0112" [Uber], 33 Juzgado del Trabajo de Belo Horizonte, disponible en <<https://adriantodoli.com/2017/02/23/tribunal-de-brasil-condena-a-uber-a-reconocer-derechos-labores-a-sus-conductores-comentario-a-la-sentencia/>>, fecha de consulta 10 de septiembre de 2019.

## I. Argentina

El trabajo en plataformas en la legislación laboral vigente de cada país	Argumentos en los pronunciamientos judiciales, administrativos o legislativos	Indicios de existencia o inexistencia de la relación de trabajo
La regulación laboral de este país no cuenta con una categoría específica para el encuadramiento del trabajo en plataformas digitales.	<b>Buenos Aires 2019</b> , Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Sí existe relación laboral. Consideró que Uber conforma un conjunto económico previsto en la ley de contrato de trabajo.	1) La plataforma determina las condiciones en las que un chofer debe prestar el servicio de transporte 2) fijación unilateral de la tarifa por parte de Uber 3) proporciona los recorridos a realizar en cada servicio 4) capacidad de la empresa para desconectar a un chofer si registra un nivel bajo en el sistema de evaluaciones de Uber 5) Uber deposita la remuneración al conductor en una cuenta para tal fin.
	<b>Buenos Aires 2017 y 2018</b> , Juzgado Nacional en lo Penal Económico No. 8 (2017); Juzgados 7 y 14 en lo Penal Contravencional y de Faltas (2018). No existe relación laboral. Uber es una empresa que se limita a intermediar la oferta y la demanda de transporte privado.	Se consideran trabajadores independientes sin especificar cuáles son los criterios para llegar a esa conclusión.

Fuente: Elaboración propia a partir de La Nación (2019), "La AFIP determinó que Uber debe \$358 millones en tributos y cargas sociales", disponible en: <<https://www.lanacion.com.ar/economia/deuda-millonaria-la-afip-determino-uber-debe-nid2242513>>, fecha de consulta 05 de septiembre de 2019.

## J. Colombia

El trabajo en plataformas en la legislación laboral vigente de cada país	Argumentos en los pronunciamientos judiciales, administrativos o legislativos	Indicios de existencia o inexistencia de la relación de trabajo
La legislación laboral no contempla, hasta ahora, ninguna categoría para el encuadramiento de los trabajadores de plataformas digitales. Distingue solamente entre subordinados e independientes.	<b>Bogotá 2018</b> , Proyecto de ley 082 por medio del cual se regula el Trabajo Digital. No existe relación laboral. En necesario crear una tercera categoría de trabajo adecuada para la protección de los trabajadores digitales.	La tercera categoría laboral de "Trabajador Digital Económicamente Dependiente" se basa en dos figuras: Trabajador Digital y Empresa de Intermediación Digital (EID). Cada figura implica criterios que los definen. Trabajador Digital: "Serán [...] personas naturales que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y en el ámbito de dirección y organización de una EID, una actividad económica o profesional a título lucrativo y que represente para el trabajador digital un ingreso mensual de por lo menos dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. Esta actividad podrá realizarse por cuenta propia, a tiempo completo o a tiempo parcial. Los trabajadores digitales son una parte integral del modelo económico de las EID". La duración de la relación de Trabajo Digital Económicamente Dependiente será decidida por el Trabajador Digital. Empresa de Intermediación Digital: "Todas las personas jurídicas legalmente establecidas cuyo objeto social sea realizado por conducto de aplicaciones móviles o plataformas tecnológicas y a través de personas naturales". Una EID no podrá obligar al Trabajador Digital para que acepte la prestación de un servicio, controlar la manera de realizarlo. Pero sí podrá establecer requisitos que los Trabajadores Digitales potencialmente elegibles deben cumplir para poder trabajar en determinada plataforma. Se establece que si una EID proporciona capacitación a sus trabajadores con el propósito de mejorar la calidad de los servicios ofertados no cambia la naturaleza de la relación sustantiva.

Fuente: Elaboración propia a partir de Lara, Rodrigo (2018), "Proyecto de ley número 082 de 2018 Cámara, por medio de la cual se regula el Trabajo Digital en Colombia y se dictan otras disposiciones", Gaceta del Congreso 669, disponible en <<https://congresovisible.uniandes.edu.co/proyectos-de-ley/por-medio-de-la-cual/9526/#tab=2>>, fecha de consulta 5 de septiembre de 2019.

## K. México

El trabajo en plataformas en la legislación laboral vigente de cada país	Argumentos en los pronunciamientos judiciales, administrativos o legislativos	Indicios de existencia o inexistencia de la relación de trabajo
La legislación laboral en México no contempla ninguna categoría de trabajador en la cual se pueda encuadrar a los trabajadores de plataformas digitales. La ley laboral en este país se basa en la categoría de trabajador subordinado y no define explícitamente el trabajo independiente.	<b>México 2019.</b> Iniciativa Cámara de Diputados LXIV Legislatura. Sí existe relación laboral. “La evasión de la protección laboral en los modelos de contratación a través de plataformas, nos demanda [...] mecanismos de inspección, vigilancia y control; privilegiando además el respeto de los derechos individuales y colectivos de estos nuevos trabajadores”. Iniciativa en la Cámara de Senadores establece la protección cuando el trabajo en plataforma sea subordinado y dependiente económicamente	Indicios para establecer la subordinación de los trabajadores de plataformas: 1) cuando su trabajo se encuentre organizado por medio de plataformas o aplicaciones digitales 2) que por medio de la plataforma o aplicación se coordine el encuentro de un oferente y un demandante de un bien o servicio 3) en reemplazo de un ingreso propiamente salarial como elemento de subordinación se tendría en cuenta los ingresos generados por los trabajadores en el tiempo efectivamente laborado 4) el trabajador se conduce bajo los preceptos que imponga una plataforma en la prestación de un servicio o la enajenación de un bien 5) cuando la plataforma determina la tarifa del bien o servicio.

Fuente: Elaboración propia a partir de Alemán, Muñoz Castillo (2019), “Iniciativa que reforma diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y de las leyes del Impuesto Sobre la Renta, y Federal del Trabajo a cargo de la Diputada María Alemán Muñoz Castillo, del grupo parlamentario del PRI”, Cámara de Diputados LXIV Legislatura, disponible en <[http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV\\_leg/curricula.php?dipt=364](http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV_leg/curricula.php?dipt=364)>, fecha de consulta 20 de agosto de 2019.

**Cuadro A3**  
Contenido de los contratos de las plataformas

Nombre de la plataforma	Actividad	Naturaleza de la plataforma según la plataforma	Naturaleza de los trabajadores según la plataforma	Instrucciones hacia los trabajadores en los contratos	Requisitos/barreras de entrada	Quien determina el costo del servicio	Sistema de evaluación	Razón social	Legislación aplicable
ALIADA en: < <a href="https://aliada.mx/terminos">https://aliada.mx/terminos</a> >	Servicios generales	Limitada a la intermediación tecnológica	Trabajadores independientes	Sin recomendaciones	Sin requisitos	La plataforma	Clientes evalúan / plataforma gestiona las evaluaciones discrecionalmente	Grupo AliadaMX S.A.P.I. de C.V.	Tribunales competentes de la Ciudad de México y por la Ley General de Sociedades Mercantiles.
IGUANAFIX en: < <a href="https://www.iguanafix.com.mx/legal/terms">https://www.iguanafix.com.mx/legal/terms</a> >	Servicios generales	Limitada a la intermediación tecnológica	Trabajadores independientes	Sin recomendaciones	Requisitos mínimos	La plataforma	Clientes evalúan / plataforma gestiona las evaluaciones discrecionalmente	IGUANAFIX, S. de R.L. de C.V.	Tribunales competentes en la Ciudad de México, Distrito Federal y la Ley General de Sociedades Mercantiles.
AYFIX en: < <a href="http://www.ayfix.com/avisodeprivacidad.html">http://www.ayfix.com/avisodeprivacidad.html</a> >	Servicios generales	Limitada a la intermediación tecnológica	Trabajadores independientes	Recomendaciones sobre comportamiento en el trabajo	Requisitos mínimos	Los prestadores de servicio y la plataforma	Clientes evalúan / plataforma gestiona las evaluaciones discrecionalmente	AY FIX DE MÉXICO S.A.P.I. de C.V.	Conformidad a Ley General de Protección de Datos Personales, Ley de Propiedad Industrial y Ley Federal de Derechos de Autor.
CORNERSHOP en: < <a href="https://cornershopapp.com/terms">https://cornershopapp.com/terms</a> >	Reparto	Limitada a la intermediación tecnológica	Trabajadores independientes.	Sin recomendaciones	Requisitos mínimos	La plataforma	Clientes evalúan / plataforma gestiona las evaluaciones discrecionalmente	Delivery Technologies S. de R.L. de C.V.	Sin especificar

Nombre de la plataforma	Actividad	Naturaleza de la plataforma según la plataforma	Naturaleza de los trabajadores según la plataforma	Instrucciones hacia los trabajadores en los contratos	Requisitos/barreras de entrada	Quien determina el costo del servicio	Sistema de evaluación	Razón social	Legislación aplicable
BLABLACAR en: < <a href="https://blog.blablacar.mx/about-us/terms-and-conditions">https://blog.blablacar.mx/about-us/terms-and-conditions</a> >	Transporte	Limitada a la intermediación tecnológica	Trabajadores independientes	Recomendaciones sobre comportamiento laboral en el trabajo	Requisitos mínimos	Los prestadores de servicio y la plataforma	Clientes evalúan / plataforma gestiona las evaluaciones discrecionalmente	Blablacar.S.A. (legislación francesa)	Ley Federal de Caminos y Puentes
CABIFY <a href="https://cabify.com/mexico/terms">https://cabify.com/mexico/terms</a>	Transporte	Limitada a la intermediación tecnológica	Trabajadores independientes	Sin recomendaciones	Requisitos mínimos	La plataforma	Clientes evalúan / plataforma gestiona las evaluaciones discrecionalmente	Cabify México, S. de R.L. de C.V.	Ley General de Sociedades Mercantiles
UBER en: < <a href="https://www.uber.com/es-MX/legal/terms/mx/">https://www.uber.com/es-MX/legal/terms/mx/</a> >	Transporte	Limitada a la intermediación tecnológica	Trabajadores independientes	Recomendaciones sobre comportamiento laboral en el trabajo	Requisitos mínimos	La plataforma	Clientes evalúan / plataforma gestiona las evaluaciones discrecionalmente	Uber México, S. de R.L.	Reglamento de Mediación de la Cámara de Comercio Internacional y Ley General de Sociedades Mercantiles.
IN DRIVER en: < <a href="https://indrivier.com/es/offer.html">https://indrivier.com/es/offer.html</a> >	Transporte	Limitada a la intermediación tecnológica	Trabajadores independientes	Recomendaciones sobre el comportamiento en el trabajo	Requisitos mínimos	La plataforma, el prestador de servicios y el cliente.	Clientes evalúan / plataforma gestiona las evaluaciones discrecionalmente	INDRIVER S. de R.L.	Ley General de Sociedades Mercantiles
DIDI en: < <a href="https://mexico.didi.global.com/terminos-y-condiciones.html">https://mexico.didi.global.com/terminos-y-condiciones.html</a> >	Transporte	Limitada a la intermediación tecnológica	Trabajadores independientes	Recomendaciones sobre comportamiento en el trabajo	Requisitos mínimos	La plataforma	Clientes evalúan / plataforma gestiona las evaluaciones discrecionalmente	DIDI MOBILITY INFORMATION TECHNOLOGY PTE. LTD.	Sin especificar
UBER EATS en: < <a href="https://www.uber.com/legal/terms/mx/">https://www.uber.com/legal/terms/mx/</a> >	Reparto	Limitada a la intermediación tecnológica	Trabajadores independientes	Sin recomendaciones	Requisitos mínimos	La plataforma	Clientes evalúan / plataforma gestiona las evaluaciones discrecionalmente	Uber México, S. de R.L.	Reglamento de Mediación de la Cámara de Comercio Internacional y Ley General de Sociedades Mercantiles.
RAPPI en: < <a href="https://legal.rappi.com/mexico/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-rappi-3/">https://legal.rappi.com/mexico/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-rappi-3/</a> >	Reparto	Limitada a la intermediación tecnológica	Trabajadores independientes	Recomendaciones sobre comportamiento en el trabajo	Requisitos mínimos	La plataforma	Clientes evalúan / plataforma gestiona las evaluaciones discrecionalmente	Tecnologías Rappi, S.A.P.I. de C.V.	Código de Comercio, Código Civil Federal y Ley General de Sociedades Mercantiles.
SIN DELANTAL en: < <a href="https://webapp-k8s.sindelantal.mx/terminos-y-condiciones">https://webapp-k8s.sindelantal.mx/terminos-y-condiciones</a> >	Reparto	Limitada a la intermediación tecnológica	Trabajadores independientes	Recomendaciones sobre comportamiento en el trabajo	Requisitos mínimos	La plataforma	Clientes evalúan / plataforma gestiona las evaluaciones discrecionalmente	SinDelantal México, S.A. de C.V.	Ley General de Sociedades Mercantiles
POSTMATES en: < <a href="https://postmates.com/mexico/legal/terms">https://postmates.com/mexico/legal/terms</a> >	Reparto	Limitada a la intermediación tecnológica	Trabajadores independientes	Sin recomendaciones	Requisitos mínimos	La plataforma	Clientes evalúan / plataforma gestiona las evaluaciones discrecionalmente	POSTMATES, México, de S. R.L.	No especificado

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de los contratos de las plataformas disponibles en su sitio web.

## Anexo 2

### Bibliografía contratos de plataformas

- ALIADA (2019), Términos y condiciones, disponible en: <<https://aliada.mx/terminos>>, fecha de consulta: 16 de julio del 2019.
- AYFIX (2019), Aviso de privacidad, términos y condiciones generales de acceso y uso de AYFIX para usuarios, fixman y fixgirl, disponible en: <<http://www.ayfix.com/avisodeprivacidad.html>>, fecha de consulta: 18 de julio del 2019.
- BLABLACAR (2019), Términos y condiciones de uso del servicio, disponible en: <<https://blog.blablacar.mx/about-us/terms-and-conditions>>, fecha de consulta: 02 de septiembre del 2019.
- CABIFY (2019), Condiciones generales de uso, disponible en: <<https://cabify.com/mexico/terms>>, fecha de consulta: 02 de septiembre del 2019.
- CORNERSHOP (2019), Términos y condiciones, disponible en: <<https://cornershopapp.com/terms>>, fecha de consulta: 02 de septiembre del 2019.
- IGUANAFIX (2019), Términos y condiciones de uso del sitio, disponible en: <<https://www.iguanafix.com.mx/legal/terms>>, fecha de consulta: 02 de septiembre del 2019.
- RAPPI (2019), Términos y condiciones de uso de plataforma "RAPPI", disponible en: <<https://legal.rappi.com/mexico/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-rappi-3/>>, fecha de consulta: 16 de julio del 2019.
- UBER (2019), Términos y condiciones, disponible en: <<https://www.uber.com/es-MX/legal/terms/mx/>>, fecha de consulta: 16 de julio del 2019.
- DIDI (2019), Términos y condiciones de uso de DIDI driver, disponible en: <<https://mexico.didiglobal.com/terminos-y-condiciones.html>>, fecha de consulta: 06 de septiembre del 2019.
- UBER EATS (2019), Términos y condiciones, disponible en: <<https://www.uber.com/legal/terms/mx/>>, fecha de consulta: 06 de septiembre del 2019.
- SIN DELANTAL (2019), Términos y condiciones, disponible en: <<https://webapp-k8s.sindelantal.mx/terminos-y-condiciones>>, fecha de consulta: 20 de septiembre del 2019.
- INDRIVER (2019), Términos de uso de INDRIVER, disponible en: <<https://indrider.com/es/offer.html>>, fecha de consulta: 20 de septiembre del 2019.

## **Anexo 3**

### **Siglas**

ADIP: Agencia Digital de Innovación Pública.

AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos.

CCE: Consejo Coordinador Empresarial.

CEPAL: Comisión Económica de América Latina y el Caribe.

CISS: Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

COPARMEX: Confederación Patronal de la República Mexicana.

CROM: Confederación Regional Obrera Mexicana.

IED: Inversión Extrajera Directa.

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.

INEGI: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.

ISR: Impuesto Sobre la Renta.

IVA: Impuesto al valor Agregado.

LFT: Ley Federal del Trabajo.

MORENA: Movimiento de Regeneración Nacional.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PAN: Partido de Acción Nacional.

PRI: Partido Revolucionario Institucional.

SAT: Servicio de Administración Tributario.

SCIAN: Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte.

SCJN: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

SEGOB: Secretaría de Gobernación.

SEMOVI: Secretaría de Movilidad.

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

STyFE: Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo.

TIC: Tecnologías de la información y la comunicación.

TRADE: Trabajador autónomo económicamente dependiente.



NACIONES UNIDAS

Serie

C E P A L

**Macroeconomía del Desarrollo**

## Números publicados

Un listado completo así como los archivos pdf están disponibles en  
[www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)

203. Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México. Graciela Bensusán (LC/TS.2020/28), 2020.
202. Options for retooling property taxation in Latin America, Ehtisham Ahmad, Giorgio Brosio and Juan Pablo Jiménez (LC/TS.2019/91), 2019.
201. Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana. Riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo, Jürgen Weller, Sonia Gontero y Susanna Campbell (LC/TS.2019/37), 2019.
200. Financing of education and technical and vocational education and training (TVET) in Latin America and the Caribbean, Michael Hanni (LC/TS.2019/29), 2019.
199. La identificación y anticipación de brechas de habilidades laborales en América Latina: experiencias y lecciones, Sonia Gontero y Sonia Albornoz (LC/TS.2019/11), 2019.
198. Metodología para la construcción de un indicador adelantado de flujos de capitales para 14 países de América Latina, Pablo Carvallo, Cecilia Vera, Claudia de Camino y José Sánchez (LC/TS.2018/120), 2018.
197. Territorial inequality, equalization transfers and asymmetric sharing of non-renewable natural resources in Latin America, Giorgio Brosio, Juan Pablo Jimenez and Ignacio Ruelas (LC/TS.2018/113), 2018.
196. Decentralized provision of education: methodological suggestions for analysis, with application to Mexico, Giorgio Brosio (LC/TS.2018/108), 2018.
195. Ciclo de precios y regímenes fiscales vinculados con los recursos naturales no renovables en América Latina y el Caribe, Michael Hanni, Juan Pablo Jiménez e Ignacio Ruelas (LC/TS.2018/92), 2018.
194. Gastos e ingresos públicos de América Latina desde fines de los años ochenta hasta 2015. Tendencias observadas, desafíos actuales y lineamientos de reformas, Oscar Cetrángolo, Javier Curcio, Juan Carlos Gómez Sabaini y Dalmiro Morán (LC/TS.2018/61), 2018.

## MACROECONOMÍA DEL DESARROLLO

### Números publicados:

- 203 Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México  
*Graciela Bensusán*
- 202 Options for retooling property taxation in Latin America  
*Ehtisham Ahmad, Giorgio Brosio, Juan Pablo Jiménez*
- 201 Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana  
Riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo  
*Jürgen Weller, Sonia Gontero, Susanna Campbell*
- 200 Financing of education and technical and vocational education and training (TVET) in Latin America and the Caribbean  
*Michael Hanni*



Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)  
Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC)  
[www.cepal.org](http://www.cepal.org)



LC/TS.2020/28