



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

**DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES Y
HUMANIDADES**

**MAESTRÍA EN MÉTODOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
Y DERECHOS HUMANOS**

TESIS

**PRECARIEDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS
LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS
COLABORATIVAS: ¿COLABORACIÓN, SUBORDINACIÓN O
RELACIÓN DE TRABAJO?**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHOS HUMANOS

AUTOR: ANTONY DEL ÁNGEL ZACARÍAS TORRES

**DIRECTOR: DR. FREDDY E. DOMÍNGUEZ NÁREZ
CO-DIRECTOR: DR. LENIN MENDEZ PAZ
TUTOR: DR. FREDDY ALBERTO PRIEGO ÁLVAREZ**

VILLAHERMOSA, TABASCO; ABRIL 2024



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE



**DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS
SOCIALES Y HUMANIDADES**



**2024
Felipe Carrillo
PUERTO**

DIRECCIÓN

Of. DACSYH/D/2036/2024

Villahermosa, Tabasco 23 de abril del 2024

Asunto: Autorización de Modalidad de titulación por Tesis

**LIC. ANTONY DEL ÁNGEL ZACARÍAS TORRES
EGRESADO DE LA MAESTRIA EN MÉTODOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
Y DERECHOS HUMANOS.
P R E S E N T E**

Por medio de la presente y en atención a su escrito recepcionado en esta División Académica, me es grato informarle que su solicitud de titulación, mediante la modalidad de tesis con el trabajo recepcional "PRECARIEDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS COLABORATIVAS: ¿COLABORACIÓN, SUBORDINACIÓN O RELACIÓN DE TRABAJO?," para obtener el grado de Maestro en Métodos de Solución de Conflictos y Derechos Humanos, ha sido **APROBADO**, con fundamento en el artículo 75, fracción III, inciso a), del Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente.

Sin otro asunto particular, me despido de usted cordialmente.

ATENTAMENTE

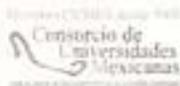
"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"

**DRA. BIELLA CASTELLANOS YANGULOVA
ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA DIRECCIÓN
DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**

D.A.C.S. y H.

DIRECCIÓN

C.c.p. Archivo
DRA YSPILIC BILCANSHER



www.sjzt.mx

Facebook: DACSYH División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades UJAT / Twitter: @DACSYH_UJAT

PROLONGACIÓN PASEO USUMACINTA S/N
BOULEVARD BICENTENARIO S/N
R/A. GONZÁLEZ IBA SECCIÓN CENTRO, TABASCO
TEL. (992) 358.15 00 EXT. 301
CORREO: posgrado.dacsyh@ujat.mx

CARTA DE AUTORIZACIÓN

El que suscribe, autoriza por medio del presente escrito a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco para que utilice tanto física como digitalmente la tesis de grado denominada "**Precariedad de los derechos humanos laborales de los trabajadores de plataformas colaborativas: ¿colaboración, subordinación o relación de trabajo?**" de la cual soy autor y titular de los Derechos de Autor.

La finalidad del uso por parte de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de la tesis antes mencionada, será únicamente para difusión, educación y sin fines de lucro; autorización que se hace de manera enunciativa mas no limitativa para subirla a la Red Abierta de Bibliotecas Digitales (RABID) y a cualquier otra red académica con las que la Universidad tenga relación institucional.

Por lo antes manifestado, libero a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de cualquier reclamación legal que pudiera ejercer respecto al uso y manipulación de la tesis mencionada y para los fines estipulados en éste documento.

Se firma la presente autorización en la ciudad de Villahermosa, Tabasco a los treinta días del mes de abril del año dos mil veinticuatro.

Autorizo


Antony del Ángel Zacarías Torres

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a Dios por siempre cuidarme, por haberme bendecido con una familia que me ha apoyado en todo momento a pesar de las adversidades, y me ha dado la fortaleza para culminar mis estudios de maestría.

A mis padres, Luis Armando Zacarías Rosado y María Trinidad Torres Torres, quienes han estado conmigo en todo momento a pesar de mis errores y han creído en mí, su apoyo y amor incondicional hicieron que todo fuera posible, gracias por estar conmigo siempre, no hay palabras de gratitud por todo el sacrificio que han hecho por mí; esto es para ustedes.

A mis hermanos, Luis Armando Zacarías Torres y Leonardo de Jesús Zacarías Torres, a quienes prometo estar para ellos hasta el fin de mis días y procurar ser cada día una mejor persona.

A mis abuelos, Armando Zacarías Felix y Elvira Rosado Reyes, quienes son los pilares de la educación en mi familia, mi gratitud y admiración por siempre.

A Martha Elena Frías Torres, quien seguro estaría igual de feliz que mi madre por este logro, te llevo siempre en mi corazón y te extraño todos los días.

Y a toda mi familia, los amo.

Agradecimientos

Agradezco al Consejo Nacional de Humanidades Ciencia y Tecnología, por permitirme tener una formación distinta y darme el privilegio de ser becario. Mi compromiso con mi país para siempre.

Agradezco a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, mi alma mater, por haberme formado desde mi licenciatura hasta este posgrado que ha sido una de las experiencias más importantes en mi vida académica, mi compromiso y lealtad siempre.

Quiero agradecer a todas las personas que durante mi estancia de maestría aportaron al desarrollo de mi investigación de forma directa e indirecta:

Agradezco a mi director de Tesis, Dr. Freddy E. Domínguez Náñez, ha sido un gran mentor y orientador en mi etapa de maestría, además de impulsarme a lograr grandes objetivos en el futuro, fue un privilegio trabajar a su lado; mi más grande admiración, respeto y amistad.

A mi codirector, Dr. Lenin Méndez Paz por sus asesorías, atención y amabilidad.

A mi tutor, Dr. Freddy Alberto Priego Álvarez, por sus asesorías, tiempo de lectura y disposición para orientarme en mis futuros proyectos.

A la Dra. Silvia María Morales Gómez, quien fungió como coordinadora del posgrado, y estuvo siempre atenta a mi desempeño como estudiante, además de siempre apoyarme en la revisión de mi investigación; mi agradecimiento por siempre.

Agradezco también al Dr. Alfredo Islas Colín, quien fue mi profesor y de quien siempre tuve opiniones positivas y constructivas sobre mi tema de investigación, además de estar siempre atento al avance de sus alumnos, al igual que la Dra. Eglá Cornelio, quien fue fundamental en nuestra formación de posgrado.

Agradecido con el Dr. Raúl López Deantes, de quien siempre tuve opiniones positivas, críticas importantes para la mejor versión de mi trabajo y fue de los primeros que creyó en la relevancia de mi tema de investigación. Sus palabras de aliento me han impulsado a trazarme proyectos cada vez más altos; mi mayor admiración y respeto.

Al Dr. Jorge Luis Capdepon Ballina, quien con su materia de seminario de investigación nos orientó de manera excepcional y fue fundamental para un gran avance en nuestros trabajos.

Al Dr. Oscar Pérez Baxin, quien siempre mostro disipación y amabilidad para aconsejarme en todo momento.

A mi prima, Cynthia Monserrat Zacarías López por estar al pendiente de mis estudios, y darse el tiempo de leer mi investigación para darme sus opiniones y muy buenos consejos, te admiro y quiero mucho prima.

A mi amigo, Mateo Mayo, quien siempre tuvo un espacio para leerme a pesar de sus compromisos en la UNAM, además de compartir ideas y conocimiento, te admiro y estimo, gracias por tus palabras de aliento.

A mis amigos Sergio Zamudio, Erika Guillen, Elsa Hernández, Nayeli Mota, Yahaira Barrios, con quienes camine en la maestría y sirvieron de apoyo para todas las adversidades que vivimos juntos para salir adelante.

A mi amiga Karla Gallegos, quien en un momento de desesperación tuvo ella la sensates para ayudarme a delimitar el tema de mi investigación.

Agradecido con mis padres, Luis Armando Zacarías Rosado y María Trinidad Torres Torres, por ser los pilares de mi formación, nunca me dará la vida para agradecerles todo lo que han hecho por mí.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Tabla de contenido

SIGLAS Y ABREVIATURAS	11
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO PRIMERO. ASPECTOS GENERALES DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y LA SEGURIDAD SOCIAL. UNA VISIÓN GLOBAL	22
I. NATURALEZA Y NACIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES	23
II. LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN LA GLOBALIZACIÓN.....	29
III. DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN	35
IV. NACIMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL MUNDO.....	42
1. <i>La seguridad social en México</i>	46
CAPÍTULO SEGUNDO. IMPACTO EN LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS COLABORATIVAS	50
I. LAS PLATAFORMAS COLABORATIVAS GLOBALES ¿INNOVACIÓN PARA EL EMPLEO O PARA LAS GRANDES INDUSTRIAS?	55
II. EXPLOTACIÓN Y CONDICIONES LABORALES PRECARIAS PARA EL “SOCIO/COLABORADOR”	63
1. <i>Caso Ecuador</i>	65
2. <i>Caso Colombia</i>	68
3. <i>Caso Chile</i>	69
III. AFECTACIONES EN LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (DESC)	71
IV. AFECTACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA	75
CAPÍTULO TERCERO. ¿PROTECCIONISMO O LIBERALISMO? ALCANCES DEL ESTADO	79
I. FORTALEZA DEL MERCADO, DEBILIDAD DEL ESTADO.....	80
II. LA COMPETENCIA ESTATAL.....	84

III. <i>UBERDELITO</i>	88
1. <i>Tabasco</i>	90
2. <i>Puebla</i>	91
3. <i>Quintana Roo</i>	93
IV. REGULACIÓN FISCAL	94
CAPÍTULO CUARTO. LOS ENIGMAS DE LA CLASIFICACIÓN. LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS A TRAVÉS DE LA AUTONOMÍA DEL TRABAJADOR	100
I. EL TRABAJADOR AUTÓNOMO Y SU RELEVANCIA EN LOS EMPLEOS ACTUALES	101
II. LEGISLACIÓN EN PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y <i>RIDERS</i> EN ESPAÑA	103
III. LA FALSA AUTONOMÍA.....	106
IV. NATURALEZA DE LA RELACIÓN LABORAL Y EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD	109
1. <i>Sindicalismo y la lucha de los trabajadores digitales</i>	116
CAPÍTULO QUINTO. LAS PLATAFORMAS COLABORATIVAS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.....	122
I. LA RIGIDEZ DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	122
II. LABERINTOS LEGISLATIVOS: INICIATIVAS DE LEY PRESENTADAS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN MÉXICO	125
1. <i>Iniciativa de MORENA</i>	125
2. <i>Iniciativa del PVEM</i>	126
3. <i>Iniciativa del PAN</i>	127
4. <i>Iniciativa PRD</i>	128
III. EL CABILDEO COMO HERRAMIENTA PARA LAS EMPRESAS DUEÑAS DE PLATAFORMAS COLABORATIVAS.....	129
IV. ANÁLISIS COMPARATIVO. RESOLUCIONES EXTRANJERAS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES.....	131
1. <i>Estados Unidos</i>	133
2. <i>Inglaterra</i>	134

3. *Italia*..... 135
4. *Francia* 137

CAPITULO SEXTO. PRECARIZACIÓN LABORAL Y CONDICIONES SOCIOECONOMICAS EN MÉXICO ¿SE VIVE EN UN ESTADO DE DERECHO? 142

I. EL CONTEXTO DEL TRABAJO PRECARIO EN MÉXICO..... 142

II. CONSECUENCIAS DE LA PANDEMIA POR LA COVID-19. INCREMENTO EN EL USO DE PLATAFORMAS..... 149

III. ¿OPORTUNIDAD LABORAL O PRECARIZACIÓN EN EL NUEVO TRABAJO? UNA ÓPTICA OPTIMISTA 152

CONCLUSIONES..... 163

ANEXOS 173

REFERENCIAS..... 200

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
México

SIGLAS Y ABREVIATURAS

ACUA: Asociación de Conductores Uruguayos de Aplicaciones

AGCA: Asociación Gremial de Conductores de Aplicación

ASORIDERS: Asociación Española de Riders Mensajeros

CASDH: Convención Americana Sobre Derechos Humanos

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CONAHCYT: Consejo Nacional de Humanidades Ciencia y Tecnología

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

DADDH: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948

DOF: Diario Oficial de la Federación

DSPD: Declaración Sobre el Progreso y Desarrollo en lo Social (DSPD)

DUDH: Declaración Universal de los Derechos Humanos

ENOE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

ERT: Empresas de Redes de Transportes

GIG ECONOMY: Economía Colaborativa

IA: Inteligencia Artificial

IMCO: Instituto Mexicano Para la Competitividad

INSABI: Instituto de Salud para el Bienestar

ISR: Impuesto Sobre la Renta

IVA: Impuesto al Valor Agregado

LFT: Ley Federal del Trabajo

LISSTE: Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

MORENA: Movimiento de Regeneración Nacional

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

PAN: Partido Acción Nacional

PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

PRD: Partido de la Revolución Democrática

PRONACES: Programa Nacional de Ciencias Estratégicas

PVEM: Partido Verde Ecologista de México

SAT: Servicio de Administración Tributaria

SCJN: Suprema Corte de Justicia de la Nación

SIMT: Secretaría de Infraestructura, Movilidad y Transporte de Puebla

TIC'S: Tecnologías de la Información y Comunicación

TRADE: Trabajador Autónoma Económicamente Dependiente

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
México

de Tabasco.

INTRODUCCIÓN

Actualmente la sociedad se ha visto saturada de una campaña de nuevos modelos de trabajo, con beneficios altamente atractivos para la ciudadanía donde la precarización laboral y el desempleo son una constante en todos los periodos de gobierno. La globalización tecnológica, ha sido la transformadora de nuevos modelos de trabajo, que normalmente van acompañados de flexibilidad y beneficios por el mérito y esfuerzo generado a determinada actividad.

Francois Bourguignon señala que el rápido avance en la ciencia y las tecnologías de información y comunicación ha generado cambios de manera fundamental en los procesos de producción de bienes y servicios, generando al mismo tiempo un incremento en la necesidad de trabajadores capacitados en el uso de estas tecnologías emergentes.¹ En ese contexto surge el propósito de esta investigación, que radica en el estudio y análisis de las actividades de reparto y transporte a través de las plataformas digitales de economía colaborativa, como entidades generadoras de violaciones a los derechos humanos laborales.

Estas plataformas digitales han expuesto la vulnerabilidad de los derechos laborales en México de manera contundente. Resalta el hecho de que, a pesar de la carencia de un marco jurídico laboral formalmente establecido y de alto riesgo asociado a estas actividades, estas opciones de empleo continúan siendo considerablemente atractivas. Este fenómeno plantea debates de alta relevancia en la actualidad y cuestiona la eficacia de las normas laborales existentes y su capacidad para adaptarse a las nuevas formas de economía digital y colaborativa.

De manera particular, la labor de reparto de alimentos se distingue por su elevado nivel de riesgo, exacerbado por los estrechos márgenes de tiempo para realizar las entregas y la frecuente utilización de motocicletas y bicicletas como herramientas de trabajo. Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) los accidentes de tránsito son responsables de aproximadamente 1.2 millones de muertes anuales a nivel global, constituyendo la principal causa de deceso en

¹ Bourguignon, François *La globalización de la desigualdad*, trad. De Denis Peña Torres, México, Fondo de cultura económica, 2017, pp. 114-115.

personas de 15 a 29 años. Dentro de esta alarmante estadística, el 23% de las muertes involucra a motociclistas, el 22% a peatones y el 4% a ciclistas. Esto revela que casi la mitad de las fatalidades en las vías públicas afectan a los usuarios más expuestos y vulnerables.²

Durante la pandemia de la covid-19 hubo un incremento significativo en el empleo a través de aplicaciones móviles. Según el informe "Las plataformas de entrega a domicilio en la economía mexicana" (elaborado por el Laboratorio Nacional de Políticas Públicas del CIDE y la Asociación de Internet MX) desde la introducción de la primera plataforma digital en México en 2012, el trabajo autónomo ha aumentado en un 150%.³

En este sentido, empresas como *Uber* y *Airbnb* representan paradigmas disruptivos en sus respectivos sectores. *Uber*, sin poseer vehículos, se ha consolidado como una de las mayores empresas de transporte; mientras que *Airbnb*, sin ser propietaria de inmuebles, figura entre las principales compañías de alojamiento. Estas entidades desafían el marco regulatorio y fiscalizador estatal, diluyendo las fronteras tradicionales al autodenominarse empresas tecnológicas y evitando la contratación formal de trabajadores.

Las personas empleadas bajo estas modalidades perciben una remuneración basada en actividades específicas, como la entrega de alimentos o la prestación de servicios de transporte. Los defensores de este sistema argumentan que ofrece flexibilidad horaria, permitiendo a los trabajadores gestionar su tiempo y equilibrar su vida laboral con el desarrollo personal. No obstante, en el contexto mexicano, la escasez de empleos formales conduce a que muchas personas dependan de estas plataformas como su principal fuente de ingresos, dedicando jornadas que superan las 8 horas diarias.

Aunque el rápido crecimiento de este modelo de empleo es innegable y parece predestinado a convertirse en un elemento fundamental de las economías

² Organización Mundial De La Salud, *Traumatismos causadas por el tránsito*, Datos y cifras 20 de junio de 2022, Disponible en; <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs358/es/>

³ Hernández, Gerardo, *Trabajo en plataformas aumentó el número de ingresos y numero de repartidores en México*, *El Economista*, 26 de noviembre de 2021, disponible (sitio web): <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Trabajo-en-plataformas-multiplico-los-ingresos-y-el-numero-de-repartidores-en-Mexico-20211125-0071.html>

tecnológicamente avanzadas, el desafío primordial reside en asegurar derechos laborales adecuados para estos nuevos trabajos.

El panorama actual de las compañías basadas en plataformas digitales refleja claramente cómo la falta de un reconocimiento formal de la relación laboral en estos entornos puede conducir a violaciones flagrantes de los derechos humanos laborales. Esta omisión de derechos, en un contexto de dependencia creciente hacia el empleo digital, cuestiona los fundamentos del sistema laboral y de protección social.

Ante esta realidad, se vuelve imperativo abordar y analizar la intersección entre la economía digital y los derechos laborales. El objetivo es identificar estrategias viables que aseguren la protección y el reconocimiento de los derechos de estos trabajadores en plataformas, en consonancia con los principios fundamentales de los derechos humanos laborales.

Derivado de lo anterior, formulamos como pregunta central de esta tesis, lo siguiente ¿De qué manera los nuevos métodos de contratación realizados por plataformas colaborativas se han convertido en un fenómeno para la violación y explotación de derechos humanos laborales? Para obtener respuesta a lo anterior, se plantearon diversos objetivos a largo de la investigación.

Como objetivo general de la tesis, planteamos analizar los impactos que las nuevas plataformas colaborativas han tenido en los derechos humanos laborales de las personas que se emplean con estas compañías de colaboración, esto debido a la inexistencia de marcos legales que protejan y regulen estas nuevas actividades. No obstante, para lograr ese propósito, se establecieron seis objetivos específicos, desarrollados en los 6 capítulos de la tesis, que ayudaron a obtener el resultado final.

Establecimos como primer objetivo específico, conocer el nacimiento de los derechos humanos laborales y la seguridad social, y el contexto en el que estos se han constituido como derechos fundamentales en los distintos instrumentos internacionales. A través de ello, se logró tener una visión más amplia acerca del catálogo de derechos a los que tienen acceso los trabajadores; y del mismo modo se realizó un recorrido por la historia, en el que se logró identificar las luchas y

desafíos a los que se tuvo que enfrentar la clase obrera en las revoluciones industriales de otras épocas, para que los trabajadores de hoy puedan acceder a una gama de derechos más amplios y robustos.

Como segundo objetivo específico, se propuso analizar los desafíos y problemas que enfrentan los trabajadores en estas plataformas, especialmente en los países de América Latina que se seleccionaron para esta investigación, como lo fue Chile, Colombia y Ecuador, ya que estos países aportan un panorama muy similar entre ellos, además de México, donde el contexto precario de los trabajadores de plataformas colaborativas es muy notable. También coinciden en el escenario sociopolítico, en el que existe un estado de derecho debilitado que no proporciona las herramientas necesarias para la protección de estos trabajadores.

Continuando con el objetivo tercero, se tuvo como propósito investigar la tensión entre el mercado y el papel regulador del estado en la era de la economía digital; ya que, a consideración de esta investigación se parte de la idea que el Estado a través de su poderes ejecutivo, legislativo y judicial, está siendo rebasado por las innovaciones tecnológicas, que generan transformaciones importantes, no solo en las formas de empleo, sino también en las dinámicas sociales.

El papel del Estado como ente protector y regulador se encuentra rebasado en su argumentación para poder proteger y ejercer un control sobre entes que surgen de un mercado globalizador, como lo son estas compañías de plataforma que se han convertido en un gran seductor para la clase trabajadora, que están dispuestas a sacrificar sus derechos laborales casi en su totalidad, por los beneficios otorgados a través de estos nuevos empleos.

La falta de carácter del Estado ha dado cause a los movimientos sociales por partes de transportistas del sector público por competencia desleal, pago de impuesto que evaden compañías de plataformas y el Estado no encuentra la vía para su debida regulación. En el tercer capítulo de la tesis, se realizó un análisis comparativo entre entidades federativas que prohibían el ejercicio de actividades por plataforma, llegando a tipificarse en el código penal como el caso de Tabasco.

Para el desarrollo de la segunda parte de la tesis, titulada **“VACÍO NORMATIVO ANTE LA PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS LABORALES”**

EN LA ERA DE LA INNOVACIÓN DEL TRABAJO”, propusimos como objetivo cuatro, desentrañar la naturaleza jurídica de lo que es la relación laboral y las figuras jurídicas de trabajador autónomo en comparación con legislaciones que prevean estas figuras.

Realizamos un análisis de la recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la “relación de laboral” y el contexto que envuelve la relación a repartidores y conductores con la plataforma. Un argumento importante que se desarrolla dentro de la recomendación es la «primacía de la realidad», que además a través de una tabla comparativa, se contrastó el verdadero desarrollo de estas actividades con los principios y criterios expuestos en esa recomendación.

Como objetivo específico quinto, se planteó evaluar las propuestas y debates legislativos en torno a la regulación de plataformas colaborativas en México y la posible integración de este fenómeno laboral a la Ley Federal del Trabajo, para ello, se realizó un análisis de las iniciativas presentadas por MORENA, PVEM, PAN Y PRD, y posteriormente haciendo uso del método de derecho comparado se estudiaron resoluciones judiciales de Estados Unidos, Reino Unido, Italia y Francia.

Estos países fueron elegidos por el supuesto avance legislativo en pro de los trabajadores, además que estas resoluciones han causado el nacimiento de leyes especiales que regularan las actividades de plataformas, como el caso de España que se estudió un capítulo antes.

Como último objetivo específico de esta investigación, nos propusimos analizar la situación laboral actual en México, ya que, a pesar de las circunstancias en las que se desarrollan estas actividades, es decir, la carencia de los derechos laborales básicos sigue siendo un gran atractivo para la generación de ingresos en la sociedad mexicana.

El último acápite del capítulo sexto se dedicó a un análisis desde otro ángulo de observación, es decir, un ángulo de visión positiva que logre también desglosar los beneficios que estas plataformas traen a la sociedad mexicana, y en qué momento llegan, ya que la precariedad laboral en México no es tema nuevo; estas

aplicaciones de *gig economy* se han convertido en una ventana de oportunidad para la sociedad mexicana en donde el desempleo ha sido una constante en la sociedad.

Los objetivos de esta investigación nacieron de la hipótesis planteada en un inicio, que fue la siguiente: las plataformas colaborativas en su proceso de transformación laboral, ocasiona la irresponsabilidad organizada de estas empresas globales, desapareciendo la figura del trabajador, negando las relaciones laborales y haciendo inaplicables los acuerdos colectivos. Por consecuencia existen violaciones a los derechos humanos laborales evidentes en estas formas de empleo.

Existe una explotación laboral, disfrazada de “trabajo independiente”, gracias al aprovechamiento de la precariedad laboral en el México y la falta de reconocimiento de la relación de trabajo, ya que en países como los de América Latina, acceder a seguridad social, hasta ahora se encuentra condicionado a la existencia de relación laboral subordinada.

Casos como los de *Uber, Diddi, Rappi*, son ejemplos de empresas globales que no reconocen la relación laboral y violan derechos humanos laborales de sus trabajadores. Desde exceso de horas de trabajo, falta de seguridad social, indemnización por riesgos de trabajo, salario mínimo, libertad sindical, derecho al descanso, entre otros derechos que no son respetados a estos trabajadores.

La falta de un marco jurídico que logre encuadrar la relación laboral de las empresas de plataformas colaborativas con sus trabajadores provoca que estas compañías no tengan ninguna repercusión con las condiciones de trabajo en las que sus trabajadores se encuentran. Consecuencia de ello es la falta de seguridad social del cual carecen, su falta de dignidad laboral, como otros derechos fundamentales que se ven violentados en este tipo de trabajos.

La justificación de esta tesis encuentra sentido dentro de los objetivos de los Programas Nacionales Estratégicos (PRONACES) de «seguridad humana» del Consejo Nacional de Humanidades Ciencia y Tecnología (CONAHCYT), al abordar cuestiones críticas relacionadas con la movilidad humana y las violencias estructurales en el contexto de la transformación laboral impulsada por la digitalización y la inteligencia artificial.

En primer lugar, la investigación se alinea con la convocatoria «movilidad y derechos humanos» del PRONACES. La emergencia de nuevos modelos de empleo digitales representa una forma contemporánea de movilidad humana, donde los trabajadores no solo se desplazan físicamente, sino también virtualmente, a través de plataformas digitales.

La movilidad virtual plantea desafíos significativos en términos de reconocimiento y respeto de los derechos laborales y de seguridad social. Esta investigación busca contribuir a una gestión pública más efectiva de estos fenómenos, proponiendo marcos legales que se alineen con los ideales democráticos y el Estado de derecho, garantizando así la protección integral de los trabajadores en situaciones de movilidad.

También se vincula con el punto «violencias estructurales». Las formas emergentes de empleo digital pueden perpetuar y exacerbar violencias estructurales, manifestadas en la precarización laboral, la inseguridad social y la marginalización de ciertos grupos de trabajadores.

Por lo tanto, esta investigación no solo llena un vacío académico en el ámbito del derecho laboral y la protección social en la era digital, sino que también se propone como un aporte significativo a los esfuerzos CONAHCYT por promover un modelo de aproximación más integral y efectivo a las problemáticas nacionales de movilidad humana y violencias estructurales, en consonancia con los objetivos estratégicos de seguridad humana.

Del mismo modo, esta tesis tiene congruencia con en *el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*, específicamente en su apartado de «política social», que enfatiza la construcción de un país con bienestar. La investigación se centró en la necesidad de adaptación y reformación de la legislación laboral y de seguridad social en México, para responder a los desafíos y oportunidades presentados por la revolución digital y la inteligencia artificial en el ámbito laboral. Al hacerlo, busca contribuir a la visión de un Estado de bienestar adaptado a las realidades del siglo XXI, donde los derechos laborales y la protección social no solo se preserven, sino que se fortalezcan en el contexto de las nuevas formas de empleo.

En su desarrollo, abordamos directamente la premisa de que el Estado debe ser garante de derechos, no solo gestor de oportunidades. En este sentido, se enfoca en garantizar que los derechos laborales sean inmanentes, irrenunciables y universales, incluso en el cambiante panorama del empleo digital.

Además, el estudio también se alineó con el concepto de «desarrollo sostenible» entendido como la capacidad de satisfacer las necesidades actuales sin poner en riesgo el futuro de las próximas generaciones. Al proponer un marco legal y políticas públicas que protejan a los trabajadores en el contexto digital, se busca un equilibrio entre el crecimiento económico y la justicia social, asegurando que el progreso tecnológico no se traduzca en una mayor precarización laboral o en desigualdades sociales.

Buscamos siempre un análisis crítico y constructivo de las políticas laborales en pro de los derechos humanos y de seguridad social en la era digital, con el objetivo de contribuir a la construcción de un bienestar inclusivo y sostenible. La investigación se alinea con los principios del *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*, enfocándose en garantizar que el avance tecnológico y económico vaya de la mano con la protección y promoción de los derechos laborales y el bienestar social en México.

El marco teórico sobre el que fundamenta esta tesis se encuentra en la teoría de la justicia de John Rawls, aplicada al análisis de la precariedad de los derechos humanos laborales de los trabajadores de plataformas colaborativas.

La teoría de Rawls contrasta con la teoría utilitarista de justicia, donde la segunda, al identificar lo bueno con lo justo y al enfocarse en maximizar la satisfacción total sin considerar la distribución equitativa de los beneficios, puede llevar a justificar injusticias como la explotación, donde los sacrificios de unos pocos se ven compensados por la satisfacción de otros.⁴

En contraposición, la teoría de Rawls sostiene que la justicia requiere que las instituciones sociales se diseñen de manera que beneficien a todos, especialmente a los menos favorecidos. En el caso de los trabajadores de plataformas

⁴ Rawls, John, *teoría de la justicia*, 3ª. Ed., trad. De María Dolores Gonzales, México, Fondo de Cultura Económica, 1971, p.30

colaborativas, esto implica garantizar derechos básicos como el acceso a un salario justo, condiciones laborales seguras y el derecho a la negociación colectiva, independientemente de la maximización de la satisfacción total.

La metodología empleada en esta investigación se basa en un enfoque cualitativo, diseñado para comprender y describir de manera exhaustiva los fenómenos complejos relacionados con los derechos humanos laborales en el contexto de la globalización tecnológica y el desarrollo de las plataformas colaborativas. Este enfoque permitió una interpretación detallada y contextual de los datos, respaldada por una variedad de fuentes y el análisis de estudios de caso específicos.

Se llevó a cabo una revisión bibliográfica meticulosa, que abarcó la literatura académica relevante para comprender los aspectos fundamentales de los derechos humanos laborales y su evolución en el contexto de la globalización tecnológica. Paralelamente, se realizó un análisis documental detallado de la legislación laboral mexicana y de propuestas legislativas emergentes, con el fin de discernir la situación actual y explorar posibles trayectorias legislativas en relación con las plataformas colaborativas.

Para obtener una perspectiva más tangible y detallada sobre el impacto de las plataformas colaborativas, se utilizó el método de estudio de caso. Se seleccionaron casos específicos en países como Ecuador, Colombia, Chile y regiones dentro de México. Estos estudios de caso permitieron identificar patrones, similitudes y divergencias en las condiciones laborales y en el respeto y tratamiento de los derechos de los trabajadores en estos contextos.

Se hizo uso del derecho comparado, que confrontó el contexto legislativo y judicial laboral mexicano con ejemplos internacionales. Este análisis incluyó la exploración de casos judiciales relevantes, así como el examen de legislaciones y regulaciones en otros países. Dicha comparación facilitó la ubicación de México en el escenario global respecto a la protección de los derechos laborales en el ámbito de las plataformas tecnológicas.

Esta metodología, que combinó la revisión bibliográfica, el análisis documental, los estudios de caso y el análisis comparativo, fue diseñada para

proporcionar una comprensión integral y profunda de los desafíos y oportunidades que enfrentan los derechos humanos laborales en la era de la digitalización y la economía colaborativa.

La estructura capitular de esta investigación se divide en dos partes, cada una compuesta por tres capítulos, lo que resulta en un total de seis capítulos. La primera parte, titulada “Derechos humanos laborales en la globalización tecnológica”, aborda los tres primeros objetivos específicos. En el primer capítulo, se utilizó el método histórico y la revisión bibliográfica para exponer la evolución de los derechos humanos laborales a través de los distintos movimientos sociales, como las revoluciones industriales y las luchas por mejores condiciones laborales.

En el segundo capítulo, se empleó el método de estudios de caso para presentar un diagnóstico de las condiciones laborales de los trabajadores en países latinoamericanos seleccionados. En el tercer capítulo, con el uso del derecho comparado, se estudiaron las legislaciones laborales de los estados mexicanos de Tabasco, Puebla y Quintana Roo, así como la regulación fiscal de las plataformas colaborativas.

La segunda parte de la tesis, titulada “Vacío normativo ante la protección de los derechos humanos laborales en la era de la innovación del trabajo”, se construyó utilizando el análisis documental y la revisión bibliográfica. El cuarto capítulo aborda los enigmas de la clasificación laboral, cuestionando la naturaleza de la relación laboral y el principio de primacía de la realidad.

En el quinto capítulo, se examinan las iniciativas de los diversos partidos políticos en México, como MORENA, PVEM, PAN y PRD, que buscan regular las condiciones de trabajo en la Ley Federal del Trabajo. Se utilizó el derecho comparado para realizar un análisis comparativo con resoluciones extranjeras relacionadas con la existencia de relación laboral.

Finalmente, en el sexto capítulo, se realiza un diagnóstico de la realidad socioeconómica en México para entender por qué, a pesar de la falta de derechos en estas modalidades de trabajo, son atractivas para la ciudadanía. Se cuestiona si son oportunidades laborales o si representan una precarización del trabajo.

considerando una visión optimista que las ve como una ventana de oportunidades para la ciudadanía.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México

**PRIMERA PARTE: DERECHOS HUMANOS LABORALES
EN LA GLOBALIZACIÓN TECNOLÓGICA**

CAPÍTULO PRIMERO. ASPECTOS GENERALES DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y LA SEGURIDAD SOCIAL. UNA VISIÓN GLOBAL

El primer capítulo de esta tesis tiene como objetivo conocer el nacimiento de los derechos humanos laborales, la seguridad social, y el contexto en el que estos se han constituido como derechos fundamentales en los distintos instrumentos internacionales, así como exponer el panorama actual, en el que, a través de la globalización tecnológica contemporánea se han generado nuevos métodos de explotación y violación a los derechos fundamentales para los trabajadores del siglo XXI.

El rol que la globalización juega en la sociedad es de necesario análisis, ya que de este fenómeno surge la necesidad de dotar de derechos y protección a la clase trabajadora que ha quedado vulnerable por los cambios y efectos en las distintas formas de trabajo que se han generado, por el fenómeno globalizador y de innovación industrial. Como es el caso de los nuevos modelos de trabajo generados por la economía colaborativa que es el propósito de esta tesis.

El fenómeno de la globalización se ha descrito de distintas maneras; algunos consideran que ha contribuido a la riqueza de las naciones, al volverla en todos sentidos más eficientes, y otros se refieren a ella como un instrumento generador de desigualdad y pobreza en el que sus mecanismos benefician solo a una elite privilegiada.⁵

Un elemento característico de la globalización es el desarrollo tecnológico. Este es producto de la competencia económica en el que las compañías se ven obligadas a innovar para producir más; lo cual ha abierto la puerta al desempleo y nuevos sistemas de explotación y violación a derechos humanos laborales, pero también ha sido un motor de destrucción del medio ambiente, estandarización cultural y un aumento explosivo de la desigualdad.⁶

⁵ Bourguignon, François *Op. Cit.* p. 21.

⁶ *Idem.*

Para Octavio Ianni, la globalización crea imposiciones y establece parámetros, anula y abre horizontes; además que el pensamiento científico parece aun un tanto tímido, sorprendido y hasta atónito ante las implicaciones epistemológicas de la globalización.⁷

Aunque este fenómeno de la globalización tenga un impacto tan relevante en los derechos humanos de la actualidad y genere debates tan amplios en lo que debe privilegiarse como justo o no, es crucial reflexionar la concepción de justicia de John Rawls, quien la considera fundamental en la estructura de nuestras sociedades y sistemas de pensamiento, afirmando que:

“La justicia es la primera virtud de las instituciones sociales, como la verdad lo es de los sistemas de pensamiento. Una teoría, por muy atractiva, elocuente y concisa que sea, tiene que ser rechazada o revisada si no es verdadera; de igual modo, no importa que las leyes e instituciones estén ordenadas y sean eficientes: si son injustas han de ser reformadas o abolidas. Cada persona posee una inviolabilidad fundada en la justicia que ni siquiera el bienestar de la sociedad en conjunto puede atropellar”⁸

Por lo tanto, esta reflexión da cause a cuestionar si, ¿las nuevas formas de trabajo generadas por las compañías globales se encuentran alineadas con los principios de justicia y reconocimiento de los derechos humanos laborales, o están siendo sacrificadas en aras de la eficiencia y el progreso económico?

I. Naturaleza y nacimiento de los derechos humanos laborales

Es importante hacer énfasis, que el nacimiento de los derechos humanos laborales se ha producido a partir de distintos procesos históricos, tanto revoluciones de naciones, como revoluciones industriales, huelgas sindicales, luchas sociales y más fenómenos generados por el desarrollo económico.

El marco jurídico internacional de los derechos humanos está compuesto por normativas derivadas de distintas fuentes. De acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, los tratados internacionales, las tradiciones

⁷ Ianni, Octavio, *Teorías de la globalización*, Siglo XXI editores CEIICH-UNAM, México, 1996, p. 164.

⁸ Rawls, John, *Teoría de la justicia*, 3a. ed., trad. De María Dolores Gonzales, México, Fondo de Cultura Económica, 1995, p. 17

jurídicas y los principios básicos del derecho constituyen las normas vinculantes para los entes regidos por el derecho internacional.⁹

A lo largo de la historia, los derechos humanos relacionados con el trabajo han quedado plasmados en diversos documentos del derecho internacional, entre ellos la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) que en su artículo 23 establece el derecho de toda persona a elegir libremente su empleo, a disfrutar de condiciones de trabajo justas y favorables y a recibir protección en caso de desempleo.¹⁰

La DUDH es un instrumento de protección amplio que abarca el reconocimiento de principios y libertades en distintos aspectos de los derechos humanos, aunque para esta investigación el enfoque principal son los que respectan a los laborales.

También el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) hace referencia al derecho al trabajo. Dentro de este documento de carácter internacional se describe a este derecho como esencial y de vital importancia para el ejercicio de otros derechos humanos, además que es un elemento importante para el ejercicio de la dignidad humana. Por ejemplo, en su artículo 6 refiere que “toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.”¹¹

Los derechos humanos laborales se han reconocido en muchos instrumentos internacionales, que desarrollan aspectos de protección y garantía hacia estos, contemplados en sus respectivos artículos y apartados como la DUDH en su artículo 22; la Declaración Sobre el Progreso y Desarrollo en lo Social (DSPDS) en su artículo 11; la Declaración Sobre el Derecho al Desarrollo en su artículo 8; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y su artículo 8; y el PIDESC en su artículo 7, solo por mencionar algunos.

⁹ Corcuera Cabezut, Santiago, *Los derechos humanos, aspectos jurídicos*, México, Oxford University Press, 2016, P. 102

¹⁰ *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, promulgada en 1948, art. 23, Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

¹¹ Organización De Las Naciones Unidas, “Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR)”, *Observación general N° 18: El derecho al trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, Disponible en: <https://www.refworld.org/es/docid/47ebcb332.html>

Esto ha sido así gracias a que se encuentran en una categoría de fundamental, es decir, derecho básico que se tiene por el solo hecho de ser persona y el derecho del trabajo es considerado necesario para una vida digna. Pedro Nikken concibe la idea de los derechos humanos como un reflejo de la dignidad de la persona frente al Estado, enfatizando que el ejercicio del poder público debe estar orientado al beneficio del individuo.¹²

Asimismo, el propósito central de los derechos humanos radica en salvaguardar la dignidad inherente al ser humano, apoyándose en pilares fundamentales como la libertad, la igualdad y la justicia. Esta orientación implica además un compromiso ético dirigido hacia la restauración y el reconocimiento de los valores históricos de la humanidad.¹³

Para Walter M. Arellano, la conciencia moral histórica revela que, en cada conflicto, tanto en los registrados como en los que permanecieron ocultos, los derechos humanos se forjaron a través de la indignación, la resistencia y el sufrimiento. Ningún derecho emergió como una concesión de los privilegiados o los opresores, quienes, de haber sido por su voluntad, habrían normalizado la esclavitud, la tortura y la explotación.¹⁴

El reconocimiento de los derechos humanos laborales surge a través de los fenómenos derivados de la industrialización. Antes que la sociedad experimentara los cambios que los avances tecnológicos causarían con su llegada, ya existían distintos tipos de explotación, esclavitud y formas de trabajo inhumanas. Frederick Engels lo caracteriza como “*comunismo primitivo*”. Engels describe de tres maneras la evolución del trabajo en las sociedades como: *el salvajismo, la barbarie y la civilización*.¹⁵

¹² Nikken, Pedro, “El concepto de derechos humanos”, Instituto interamericano de Derechos Humanos, p. 15, disponible en: <https://www.civilisac.org/civilis/wp-content/uploads/El-concepto-de-derechos-humanos-Pedro-Nikken.pdf>

¹³ Arellano, Walter M. 2021, “Derechos y derechos humanos” en Montero Olmedo, Jimi Alberto (coord.) *La filosofía de los derechos humanos*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch-UNAM, p. 19.

¹⁴ *Ibidem*, p. 36.

¹⁵ Engels, Federico, *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, Marx, Karl y Federico Engels, Obras escogidas, Moscú, Edit. Progreso p. 2.

En el *salvajismo* Engels describe como los hombres vivían en los bosques tropicales o subtropicales, únicamente con la protección que la naturaleza le proveía contra las grandes fieras y su capacidades y destrezas físicas que lograron desarrollar para la supervivencia. Para sobrevivir tenían que hacer uso de los recursos que la misma naturaleza proveía, desde plantas, frutos, animales, etc. Característica importante de esta etapa fue el trabajo colaborativo que tuvo como función hacer frente a los grandes riesgos que planteaba la misma naturaleza.

Este elemento de solidaridad humana se convirtió en un valor de vital importancia para la supervivencia de los seres humanos. Este sentimiento de unidad y solidaridad generó divisiones de trabajo entre hombres y mujeres, y que para entonces ningún tipo de trabajo era asalariado, ya que hasta ese momento el hombre era el ser más débil del universo, por lo tanto, la primera necesidad era sobrevivir.¹⁶

Posteriormente, se entraría a la etapa de la *Barbarie*; esta etapa Engels la distingue por la domesticación de animales (surgen actividades como la ganadería y uso de otros animales para el transporte y trabajo) y el cultivo, por medio del riego. Así mismo se comienzan a usar instrumentos como las piedras para transformarlas en herramientas de trabajo. Engels señala que, del cultivo y las prácticas agrícolas, surge también de la necesidad de alimentar a los animales que domesticaban para posteriormente también alimentarse de ellos.¹⁷

En la etapa de la *Barbarie* se generan unas divisiones grandes de trabajo, que radica en las actividades de agricultura y los oficios manuales individuales. Esto generó un incremento en el intercambio comercial de esa etapa. Dentro de la civilización ya consolidada incrementaron categorías de trabajo individuales lo cual creó un contraste significativo entre la economía rural y urbana.

Engels señala una tercera categoría laboral esencial que da lugar a un estrato social dedicado no a la fabricación, sino exclusivamente al intercambio de bienes, es decir los mercaderes, conocidos en la actualidad como comerciantes. Define la

¹⁶ *Idem.*

¹⁷ *Ibidem* p. 3.

civilización como la era definida por el auge de la industria en su sentido más estricto y el desarrollo del arte.¹⁸

Anteriormente, cuando en la sociedad no prevalecía un derecho del trabajo reconocido en las legislaciones, la tarea de establecer las normas correspondió a los múltiples movimientos obreros que se celebraron a partir de la mitad del siglo XIX.¹⁹ Esto como producto de las contradicciones que el capitalismo mostró en la Revolución Industrial.

En el seno de la sociedad se logró notar una fuerte tensión entre los dueños de los medios de producción (capitalistas) versus el proletariado (clase trabajadora) que se torna en una amenaza para el desarrollo pacífico del mercado y la sociedad con una creciente explotación para el proletariado y un crecimiento exponencial de la desigualdad provocado por el desarrollo económico.²⁰

Dentro ese contexto, apareció el pensamiento marxista con la publicación del Manifiesto Comunista de 1848, elaborado por Karl Marx y Friedrich Engels. Dentro de este documento se exponen una serie de críticas a los dueños de los medios de producción y proclaman la unión internacional de los trabajadores.²¹

La influencia del pensamiento marxista recorrió el mundo a pesar de la mistificación capitalista que intenta borrar sin éxito la realidad de la lucha de clases. El sindicalismo, el anarquismo y los partidos de izquierda de orientación socialista y comunista, plantaron cara a la hegemonía de la burguesía y al control que ésta mantenía de los gobiernos y en los parlamentos. La creciente toma de conciencia de la clase trabajadora sobre su posición desventajosa dentro de ese modo de producción generó una importante efervescencia social y política.²²

La consolidación de un nuevo catálogo de derechos, es decir, los derechos laborales, se produjo con el fin de la primera guerra mundial. A comienzos del siglo XX, el llamado constitucionalismo social, así como los movimientos obreros de los

¹⁸ De Buen, Lozano, Néstor, "El trabajo antes de la revolución industrial", en *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Coordinado por De Buen Lozano, Néstor de Morgado Valenzuela, Emilio, México, Instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, 1997, p. 4.

¹⁹ *Ibidem* p. 30.

²⁰ Aragón, Álvaro, *et. al.* (Coords.) *Los derechos sociales desde una perspectiva filosófica*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2017, p. 111.

²¹ De buen Lozano, Néstor, *Óp. Cit.*, p. 29.

²² Aragón, Álvaro, *Óp. Cit.*, p. 111.

que este emergió, produjeron la emancipación de las clases trabajadoras y de su capacidad para transformar sus demandas en normas, tal como en el siglo XVIII, lo hizo la burguesía a través de las leyes y de las declaraciones de libertades.

Entre los años de 1910 a 1919 ocurrieron distintos movimientos sociales como la revolución mexicana, la revolución de octubre en Rusia, la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la instauración de la república de Weimar, y que derivaron en referentes normativos positivados para establecer las obligaciones de los estados frente a la protección de la clase trabajadora.²³

La carta magna de Querétaro en México promulgada en 1917, y la constitución de Weimar en Alemania, de 1919, representan las primeras constituciones que integraron formalmente derechos laborales y sociales en su estructura. Estos documentos constitucionales se erigen como los pilares fundacionales que dieron inicio a una corriente que se fortaleció y se extendió a lo largo del siglo XX, primero en Europa y luego en las naciones latinoamericanas.²⁴

Posteriormente en 1919 se crea la OIT, con la llamada "internacionalización" del derecho del trabajo. La labor normativa desarrollada por la OIT se centró en la creación de dos tipos de instrumentos, es decir, las recomendaciones y los convenios Internacionales. Aunque fueron los Convenios los que, en rigor, se establecieron como fuentes del derecho, cabe resaltar que tanto las recomendaciones como los convenios tuvieron como objetivo "instaurar un nivel mínimo de protección social en todas las naciones".²⁵

Esto dio como resultado, la obligación de los Estados de integrar dicho estándar de protección en su legislación nacional y asumir el papel de ente protector de estos derechos. De esta forma, se pudo observar una vinculación significativa entre este proceso y el de la constitucionalización de los derechos laborales, ambos complementándose en su meta fundamental: la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores.

²³ *Idem*.

²⁴ Boza Pró, Guillermo, "Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo", *THEMIS Revista de Derecho*, Universidad de Sevilla, p. 20, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>

²⁵ *Ibidem* p. 21.

II. Los derechos humanos laborales en la globalización

Otra de las interrogantes más importantes que se han hecho acerca de la globalización es respecto a los beneficios que tiene este fenómeno para con el empleo, ¿se eliminan o se crean más empleos? Y ¿Cuál es el impacto en las economías de las naciones? Sin embargo, al ser esta una tesis enfocada a los derechos humanos corresponde resolver los cuestionamientos pertinentes sobre las condiciones de trabajo generadas en la era globalizadora.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en los países en desarrollo, en particular en los emergentes, la globalización fue el factor principal para creación de empleos a través de la creación de nuevas empresas o el traslado de producción de algunas compañías desde los países desarrollados.

A través de una publicación de la OCDE titulada *Globalización económica- orígenes y consecuencias*, la globalización ha tenido un impacto significativo en la creación de empleo, particularmente en el sector de servicios. En Alemania, este fenómeno resultó en la generación de 3 millones de trabajos adicionales entre 1995 y 2003. No solo las esferas empresariales como la contabilidad, la gestión de recursos humanos, los *call centers* y el diseño web contribuyeron a este aumento, sino también el sector de la hospitalidad y la atención médica, sumando más de 2.5 millones de empleos.²⁶

Es común que estas ocupaciones del ámbito de servicios ofrezcan un valor añadido superior al de las labores intensamente manuales. El capital amasado a través de estas actividades tiene el potencial de ser reinvertido, generando así aún más oportunidades laborales.²⁷

Según la OCDE, desde los años de 1990 hasta el año 2015, el porcentaje de personas que se encontraban en pobreza extrema tuvo una disminución de un 31% a 19%, sin embargo, la disminución de estos números se debe a los resultados de China a través de un tipo de gobierno con políticas autoritarias que no son posible

²⁶ Huwart, J. and L. Verdier (, "*Globalización económica: Orígenes y consecuencias*", Paris, Esenciales OCDE, OECD Publishing, 2015, p. 98.

²⁷ *Idem*.

abarcar en esta investigación. El ingreso per cápita de China aumento considerablemente en comparación con países en desarrollo.²⁸

Los países desarrollados sin duda se encuentran en gran ventaja frente a los países en vías de desarrollo (como los latinoamericanos) sobre todo en el terreno de los avances tecnológicos, que son significativos y genera una ventaja importante en la competencia global, ya que están en la frontera de la tecnología y crecen junto a ella.²⁹

Por el contrario, las naciones en vía de desarrollo distan considerablemente de alcanzar este estándar, por lo que su capacidad competitiva en la esfera del comercio global debe apoyarse en su habilidad para aglutinar factores de producción, situación que se refleja en la coyuntura presente de México.³⁰

Por ejemplo, las políticas establecidas por el presidente Andrés Manuel López Obrador (2018-2024) han optado por proteger recursos naturales y minerales producidas en el Estado Mexicano y que son de alto valor para el mercado global y que servirá para competir a nivel global con países de primer mundo.³¹

Para esta investigación, el contexto visualizado por la OCDE parece cerrado y un tanto egoísta con estas afirmaciones por no profundizar y resaltar el contexto sociopolítico de países en vías de desarrollo como los de América latina o los extremadamente pobres del continente africano. Estos datos muestran más allá de lo “positivo”, una distribución desigual de la riqueza en el mundo, y por ende un generador de desigualdad en el ámbito laboral y social.

Es importante en esa tesis hacer la reflexión sobre cómo se percibe la globalización, ya que como menciona François Bourguignon: el motor de la innovación global es la competencia,³² y que finalmente este factor termina

²⁸ *Ibidem* p. 82.

²⁹ Bourguignon, François, *Op. Cit.*, p. 57.

³⁰ *Idem*.

³¹ Entre las políticas adoptadas por el titular del ejecutivo Andrés Manuel López Obrador, se encuentra la presentación de una propuesta para modificar la legislación minera, donde se decreta el litio como activo nacional. Esta propuesta legislativa contempla la modificación y adición de ciertas cláusulas a la Ley Minera, con el objetivo de proclamar al litio como un bien perteneciente a la Nación, asegurando así que su explotación y beneficio sean de uso exclusivo para el pueblo mexicano. Adicionalmente, se destaca la instauración de la refinería Olmeca, iniciada en agosto de 2019, y la adquisición de la refinería *Deer Park* en Estados Unidos.

³² Bourguignon, François, *Op. Cit.*, p.115.

afectando y hasta explotando a los estados menos desarrollados, ya que el problema de esta característica es la competencia en condiciones desiguales de los Estados.

José Luis Rostro en su libro *Derecho laboral, sindicalismo y nuevas tecnologías* argumentando que, en el contexto internacional, “México sigue siendo un país colonizado que no se limita a consumir lo que las compañías transnacionales nos venden sin desarrollar tecnología propia que nos mantenga competentes contra el tsunami digital contemporáneo”.³³

Por el contrario, las naciones más avanzadas exhiben un progreso tecnológico superior y, en consecuencia, tienen la capacidad de implementar innovaciones y automatizaciones laborales con mayor celeridad. Igualmente, unas pocas empresas con amplios recursos económicos lograrán adoptar y sostener las nuevas tecnologías. Este fenómeno resulta en lo que se denomina polarización tecnológica. Como resultado, los países menos desarrollados podrían volverse dependientes de las corporaciones establecidas en naciones avanzadas, exacerbando la desigualdad preexistente.³⁴

Lo negativo de estos factores de innovación tecnológica, resultado de la competencia económica, recae en las condiciones de los trabajadores más desfavorecidos, ya que la creación de los nuevos empleos que promete el mundo globalizador viene condicionado a la profesionalización del factor humano. Para entender esto haremos un análisis del contexto sociopolítico en México que será profundizado más adelante en la segunda parte de esta tesis.

Uno de los aspectos que más se ha analizado respecto a la globalización tecnológica, es la innovación de Inteligencia Artificial (IA) y automatización en los procesos de producción, y realización de distintas actividades que anteriormente le correspondían al ser humano. Esto sin duda ha despertado inquietudes sobre la

³³ Rostro, José Luis y Lopez, Serrano Erick, *Derecho laboral, sindicalismo y nuevas tecnologías*, Tirant lo Blanch, Mexico, 2022 p. 55.

³⁴ Albuquerque Dalprá, Juliana Verela “La protección del trabajo digno mediante los impactos de las nuevas formas de robótica laboral, inteligencia artificial y nuevas tecnologías”, *revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho de empleo*, University Press, ISSN 2282-2313, 2020, p. 214

sustitución del empleo, pero también abre la puerta a nuevas formas de explotación y esclavitud en pleno siglo XXI.

Para muchos esta afirmación podría parecer un tanto irracional teniendo en cuenta que en el *Ius cogens* laboral contemporáneo se tienen tantos instrumentos que contemplan la protección de los derechos fundamentales al trabajo y de los trabajadores. Uno de los instrumentos internacionales más importantes como ya se mencionó anteriormente, es la DUDH que menciona en sus artículos 22 y 23 de forma más simplificada algunos de los tantos derechos humanos laborales y en el que se menciona la garantía que deben prever los estados respecto a la seguridad social y protección contra el desempleo de las personas:

Artículo 22

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y tiene derecho a la realización, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional y de acuerdo con la organización y recursos de cada Estado, de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables para la su dignidad y el libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de empleo, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y a la *protección contra el desempleo*.
2. Toda persona, sin discriminación alguna, tiene derecho a igual salario por igual trabajo.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración justa y satisfactoria que le asegure a sí mismo y a su familia una existencia digna de la dignidad humana, complementada, en su caso, con otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a formar y afiliarse a sindicatos para la protección de sus intereses.³⁵

Para Islas Colin, el *Ius cogens* laboral se integran por derechos humanos como la libertad sindical, la eliminación de discriminación en el trabajo, abolición del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, y el derecho a un trabajo digno,³⁶ entre

³⁵ Declaración universal de los derechos humanos, *op. cit.* artículos 22 y 23.

Disponible

https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
(consultado el 06 de octubre, 2022)

³⁶ Islas Colín, Alfredo, "Derechos humanos en material laboral en México: *Ius cogens* laboral", REDESG, Universidade Federal de Santa María, 2015, p. 9.

otros muchos más, que hoy en día son cada vez más vulnerados en una economía tan competitiva.

Las empresas tanto nacionales como internacionales tienen la responsabilidad y obligación de prever las condiciones necesarias para la protección y seguridad de los empleados en el trabajo. De la misma manera, también es responsabilidad de los Estados contar con marcos de protección contra condiciones indignas e insalubres de trabajo, además de tener presentes los convenios y recomendaciones emitidos por la OIT.³⁷

A pesar de que el fenómeno que esta tesis busca visibilizar se encuentra dirigida hacia las empresas de plataformas colaborativas y sus estadios de violación a los derechos fundamentales de los trabajadores, también es necesario resaltar que no son las únicas en esta era de la globalización. Aunque existen quienes comparten y simpatizan la ideología capitalista y consideran que la explotación y otros fenómenos de violación a los derechos humanos laborales en pleno siglo XXI es algo alejado de la realidad es necesario exponer casos de explotaciones de empresas mundialmente conocidas.

Casos de explotación en empresas como Foxconn, que es una empresa transnacional de origen taiwanés, con presencia en países como China, Brasil, Hungría, Eslovaquia, República Checa, India, Malasia y México, es el mayor fabricante de electrónica a nivel mundial y cuenta con más de 800 mil empleados que producen dispositivos electrónicos para otras empresas transnacionales como *Amazon, Apple, Dell, Hewlett-Packard, Nintendo, Nokia, Sony*, entre muchas otras, son ejemplos de casos de explotación laboral contemporáneos.³⁸

Integrantes de la sociedad civil se dieron a la tarea de hacer una investigación respecto a las condiciones de trabajo de quienes se empleaban para esta empresa. Se documentó que los trabajadores frecuentemente soportaban horas extras excesivas y forzadas para obtener un salario más alto y que si no

³⁷ Los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo son un conjunto de normas de carácter internacional que obligan a los Estados parte a prever la protección de los trabajadores y mejorar las condiciones de estos a nivel mundial. México ha ratificado 82 convenios y 1 protocolo (convenios fundamentales 9 de 10; convenios de gobernanza 1 de 4; convenios técnicos 72 de 177).

³⁸ Botero, Gómez, Santiago, *Las empresas transnacionales y los derechos humanos*, ciudad de México, Tirant Lo Blanch, 2019, p. 101.

podían alcanzar el objetivo de producción tenían que saltarse la cena o trabajar en turnos de horas extras no pagados, aparte de las condiciones insalubres en que se desempeñaban.³⁹

También en mayo de 2011 en el Estado de Sao Paulo, Brasil el Ministerio de Trabajo liberó a 52 trabajadores textiles quienes estaban siendo explotados y tratados de formas indignas, similares a condiciones de esclavitud nuestros tiempos. Posteriormente, en agosto de ese mismo año, se liberaron a 15 personas más que trabajaban en condiciones degradantes en dos talleres clandestinos que fabricaban ropas para la empresa AHA, uno de los 50 proveedores que tiene la firma textil ZARA en Brasil.⁴⁰

Teniendo en cuenta este contexto, es necesario revalorizar el fenómeno de la globalización y sus efectos en los derechos fundamentales del trabajo. Se pueden ver avances en las distintas formas de explotación que son fruto del crecimiento acelerado del consumo mundial, lo cual lleva a las empresas a producir más sin importar los costes de este. En esa esencia recae la importancia de esta investigación, que como propósito tiene estudiar las plataformas colaborativas y el impacto que estas tienen sobre los derechos humanos laborales en la sociedad mexicana.

Si bien, el enfoque principal de esta investigación son los derechos humanos laborales, es necesario exponer que de estos dan vida a otros derechos necesarios para una vida digna, y que la mayor parte del tiempo solo se pueden desarrollar, cumpliéndose los anteriores. Es por eso la razón del siguiente acápite que desarrolla el desequilibrio que también sufren los DESC en el mundo de la innovación tecnológica y cambios en el mundo del trabajo.

³⁹ *Ibidem* p. 102.

⁴⁰ *Ibidem* p. 104.

III. **Derechos económicos, sociales y culturales en el contexto de la globalización**

Entender la complejidad de los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC) en el contexto de la globalización tecnológica y el nuevo mundo del trabajo ha sido un tema poco abordado en el ámbito de la investigación jurídica actual. Es relevante el estudio de los DESC para esta tesis, porque son derechos que caminan en la incertidumbre por los riesgos que contiene globalización, al generar desigualdades y complejidades para el reparto equitativo de la riqueza.

Los DESC son un catálogo de derechos aún más amplios, donde están previstas disposiciones de aplicación, garantía y obligación de los estados a crear las condiciones para que se puedan cumplir y desarrollar los derechos humanos. Esta temática ha sido abordada específicamente en tratados internacionales, siendo el más destacado el PIDESC; no obstante, fenómenos como la privatización, la desregulación de los mercados y las reformas económicas neoliberales han generado impactos negativos en lo que respecta a los DESC. Estos efectos adversos subrayan la compleja interacción entre las políticas económicas y la realización efectiva de los derechos humanos en diversas esferas.⁴¹

La esencia del PIDESC se refleja en su artículo inicial, en donde se reconoce que todos los pueblos poseen el derecho a determinar su futuro. Mediante este derecho, determinan su estructura política y promueven su progreso en áreas económicas, sociales y culturales. En la búsqueda de sus objetivos, los pueblos tienen la autonomía para gestionar sus riquezas y recursos naturales, siempre respetando los compromisos surgidos de la colaboración económica internacional que se rige por la reciprocidad y acatando el marco del derecho internacional.⁴²

⁴¹ Bertole Cecilia y Toborra Rodrigo, "Perspectivas del proceso de globalización y su influencia sobre los derechos humanos económicos, sociales y culturales" *Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*, Universidad Nacional de la Pampa, p. 59-60, disponible (sitio web): <https://repo.unlpam.edu.ar/handle/unlpam/4048>

⁴² *Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales*, promulgado en el 16 de diciembre de 1966, adherido a México el 23 de marzo de 1981. Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf

En ninguna circunstancia se debe despojar a una población de los recursos necesarios para su sustento. Los países firmantes de este Pacto, incluidos aquellos encargados de administrar regiones no autónomas o en régimen de fideicomiso, se comprometen a fomentar y respetar el derecho a la autodeterminación, alineándose con lo establecido en la Carta de las Naciones Unidas.⁴³

Los DESC, para María del Pilar Suarez Sebastián son aquellos derechos que atañen a elementos esenciales en la existencia del ser humano, vinculados con el fomento de condiciones primordiales para la dignidad humana, tales como la oportunidad de mantener un nivel de vida adecuado.⁴⁴

El reconocimiento por parte de los Estados del PIDESC, conlleva la aceptación legal de dichos derechos y, por ende, la asunción de responsabilidades para su cumplimiento. Creando así una dinámica entre dos entidades: los beneficiarios de los derechos y el Estado, responsable de garantizar su efectividad. El objetivo es alcanzar de manera progresiva y por todos los medios posibles, incluyendo la implementación de legislación pertinente, la efectiva realización de los derechos reconocidos en el tratado.⁴⁵

La violación de un derecho de aplicación progresiva como lo son los DESC, ocurre cuando el Estado no asigna los recursos necesarios para garantizar ese derecho, o cuando hay una reducción en la asignación de recursos con el tiempo. Para determinar si existe una violación de este tipo, será necesario analizar factores como la disponibilidad de recursos, alternativas y decisiones políticas públicas, aunque esto suele ser complicado de identificar en un escenario de globalización económica que genera cambios directos en las formas de trabajo de los ciudadanos.⁴⁶

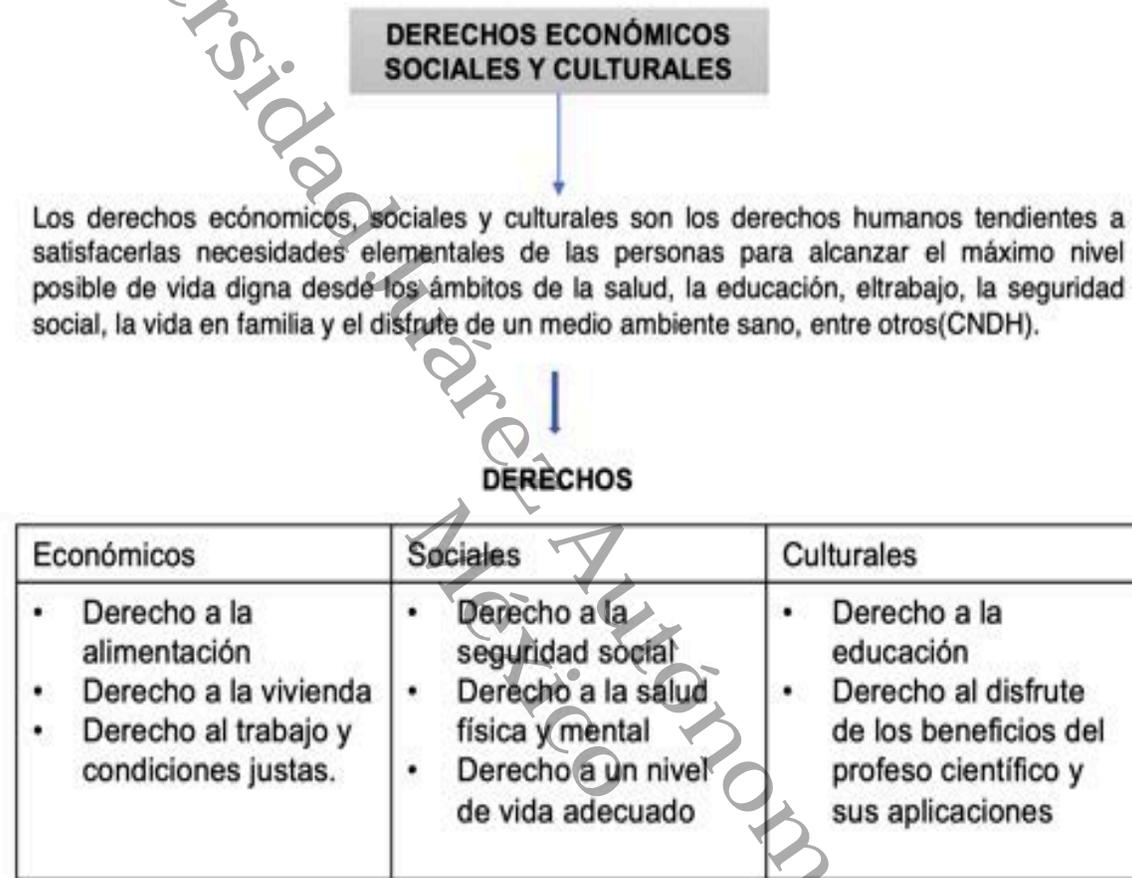
⁴³ *Idem.*

⁴⁴ Suárez, Sebastián, María del Pilar, "Aspectos fundamentales de los DESC", en Gonzales Monguí, Pablo Elías, *Derechos económicos sociales y culturales*, Colombia, Universidad libre Colombia, 2009, p. 62.

⁴⁵ *Ibidem*, p. 76.

⁴⁶ A pesar de que el término "globalización" aparentemente tiene mayor relevancia en el campo de las ciencias económicas, esta tesis no busca entrar en un terreno desconocido, donde no se posee experiencia en temas económicos. No obstante, las consecuencias del fenómeno globalizador en el campo jurídico si es responsabilidad de esta investigación. Por lo que únicamente tratamos las consecuencias que este fenómeno genera en los derechos fundamentales de las personas, y el panorama sobre el cual las ciencias jurídicas pueden accionar y sobre todo, ayudar a crear marcos

Para tener una mejor comprensión de la dimensión de los DESC, y el catálogo de derechos que lo constituye, se elaboró un esquema conceptual donde puede apreciarse la esencia y definición de estos derechos:



Elaboración propia con información de la "Comisión Nacional de los derechos Humanos": disponible en: <https://www.cndh.org.mx/programa/39/derechos-economicos-sociales-culturales-y-ambientales>

Hoy en día los DESC se enfrentan a una sociedad globalizada y de competencia económica entre las naciones, lo que genera una vulneración a estos derechos de forma un tanto indirecta. Zygmunt Bauman afirma que el fenómeno de la globalización contiene una segregación, separación y marginación social

de protección que logren contrarrestar el fenómeno. Concretamente los derechos que se estudiaron durante la investigación fueron los derechos humanos laborales, la seguridad social y los derechos económicos, sociales y culturales.

progresiva.⁴⁷ Para Bauman este fenómeno no se basa en lo que cada individuo puede hacer (así sea el más ingenioso, emprendedor o capacitado) sino en lo que les sucede a todos.

Conforme los medios de producción son acaparados por una cúpula de poder, además de que cada día innovan e implementan nuevas tecnologías para la mayor producción y competitividad en el mercado, la riqueza se distribuye de forma inequitativa, causando no solo un aumento en la desigualdad laboral sino condiciones indignas de trabajo.

Celia Lessa Kerstenetzky en su obra *Estado de bienestar social en la edad de la razón* comparte de la misma manera la opinión de Bauman, y explicando además que las consecuencias de la globalización son las prácticas estigmatizadoras, segregacionistas y discriminatorias que limitan el acceso a ciertos grupos sociales a los recursos disponibles.⁴⁸

Por lo tanto, el papel de los DESC es de suma relevancia en era de la globalización tecnológica, ya que como explica Kerstenetzky, dado que, al promover la distribución equitativa de la riqueza, se espera que la intervención estatal desempeñe un papel crucial para facilitar la participación en los mercados y propiciar la igualdad de condiciones para colectivos en situación de desventaja.⁴⁹

Además, señala que la intervención estatal debe procurar en sus políticas públicas el bienestar de toda la población y se debe orientar el bienestar social hacia las inversiones sociales, es decir, políticas sociales cuyos efectos son productivistas.⁵⁰

⁴⁷ Bauman, Zygmunt, *La globalización, consecuencias humanas*, trad. Por Daniel Zadunaisky, 1ra ed. Fondo de cultura económico, México, 2000, p. 81.

⁴⁸ Kerstenetzky, Lessa, Celia, *El estado de bienestar en la edad de la razón, la reinención del estado social en el mundo contemporáneo*, 1ra ed., México, Fondo de Cultura Económica, 2012, p. 59.

⁴⁹ *Idem*.

⁵⁰ Para ejemplificar lo que son las inversiones sociales sin desviar el tema de la tesis, es provechoso mencionar algunas políticas sociales que se han implementado en el gobierno actual de México (2018-2014), encabezado por el presidente Andrés Manuel López Obrador. Además, estas políticas cumplen con el efecto productivista.

Algunos ejemplos son los siguientes: 1. Jóvenes Construyendo el Futuro es un programa que ofrece becas a jóvenes de 18 a 29 años que por las distintas circunstancias no estudian o no se han podido integrar al campo laboral tengan la oportunidad de adquirir experiencia laboral en empresas o instituciones públicas. 2. Sembrando Vida es un programa social que procura generar empleo y combatir la deforestación mediante la creación de plantaciones agroforestales en áreas rurales. Los

Estas argumentaciones se enmarcan directamente con el artículo 2 del PIDESC, que de forma textual contempla el compromiso del estado como protagonista de la protección a los DESC:

Artículo 2

1. Cada Estado Parte en el presente Pacto se compromete a tomar medidas, individualmente y mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, con miras a lograr progresivamente la plena realización de los derechos reconocidos. en el presente Pacto por todos los medios apropiados, incluida en particular la adopción de medidas legislativas.⁵¹

Para Ariadna Estévez López los acuerdos de libre comercio que son parte del proceso de liberación económica, fomentaron el desmantelamiento del estado de bienestar, mismo que ha sido una base para la construcción de los DESC, reconocidos en los instrumentos internacionales ya mencionados con anterioridad.⁵²

Estévez López argumenta que, aunque el estado de bienestar en América Latina no ha llegado a los niveles observados en los países nórdicos o en otros del continente europeo, sí asegura la provisión de los servicios de salud esenciales. Además, respalda el papel predominante del Estado en la economía, no solo en su capacidad productiva, sino también como ente regulador y redistribuidor del ingreso.⁵³

Para Rafael Lemus en su obra *Breve historia de nuestro liberalismo*, el neoliberalismo desconfía del estado y protesta por su derrocamiento, sin embargo,

participantes reciben un salario y capacitación para cultivar árboles frutales y maderables. 3. Las becas Benito Juárez, son un programa social que busca el otorgamiento de becas a estudiantes de todos los niveles educativos, en zonas de alta marginación y pobreza. 4. Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores. Este consiste en brindar una pensión mensual a todos los adultos mayores de 68 años, con el propósito de garantizarles un ingreso mínimo y mejorar su calidad de vida.

Cabe mencionar que solo se mencionó los que considero más populares, sin embargo, también hay programas implementados en otros sectores, como son el sector salud, infraestructura, educación, etc.

⁵¹ *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Op. Cit.*, artículo. 2. Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf

⁵² Estévez López, Ariadna "Libre comercio y acción colectiva internacional: un enfoque desde los derechos humanos" en Ely Yamin, Alicia (coord.) *los derechos económicos sociales y culturales en América latina, del invento a la herramienta*, Méxco, Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, 2006 p. 385.

⁵³ *Ibidem* p. 386.

este necesita del estado mismo para preservación.⁵⁴ Lo necesita para abatir las redes de seguridad social del estado mismo, para dinamitar sus sindicatos, precarizar la fuerza de trabajo y sofocar las alternativas.⁵⁵

Hoy en día se han implementado nuevos modelos de contratación como las que usan las plataformas colaborativas (que es el enfoque de esta tesis) con un discurso de mercadotecnia desarrollado por estas empresas transnacionales en el que la finalidad de estas plataformas es brindarles a las personas oportunidad de generar ingresos extras en el tiempo y espacio que ellos dispongan. De este modo, quien acepta registrarse a trabajar bajo esta modalidad, está también aceptando que es un agente independiente y solo está usando la plataforma para llegar al consumidor final.

El propósito de este contexto, es exponer, como con estas modalidades, estas empresas no solo niegan el reconocimiento de la relación de trabajo, sino las consecuencias que esto genera; como por ejemplo, en cuanto a los derechos sociales, la falta de reconocimiento de la relación laboral genera que a estas personas no se les otorgue el derecho a la seguridad social y por lo tanto seguridad médica y seguridad por riesgos de trabajo, así como la posibilidad de brindarles seguridad médica a los hijos o familiares que dependan de quienes trabajan bajo esta modalidad.

Estas mismas empresas tampoco reconocen a estas personas el derecho que poseen a un salario digno. Sus ingresos dependen de la cantidad de servicios que hagan al respecto y del cual solo les corresponde un porcentaje. El hecho de no tener derecho a un salario digno afecta de forma directa los derechos

⁵⁴ Se entenderá en esta tesis el concepto de neoliberalismo como el modelo económico que acusa al estado de ser la causa de obstaculizar la leal competencia tanto en el interior como el exterior. Para este modelo el estado debe limitarse a intervenir en políticas económicas de ordenamiento. Debe dar paso a que la competencia de precios se realice de la mejor manera posible sin que haya obstáculos de intervención estatal. El estado no debe impedir que funcione el mecanismo clave de auto regulación, dicho de otro modo, los factores de producción y los mercados pueden y deben autorregularse. El neoliberalismo surge como programa intelectual en los años treinta del siglo XX, diseñado por una serie de pensadores economistas como «Friedrich Hayek, Ludwig Von Mises, Milton Friedman, George Stigler y Frank Knight».

Cfr. Con García Humberto, "Neoliberalismo en México".

⁵⁵ Lemus, Rafael, "Breve historia de nuestro liberalismo. *Poder y cultura en México*" Debate, Ciudad de México, 2021, p. 12.

reconocidos en el artículo 11 del PIDESC, como un nivel de vida adecuado para sí mismo y su familia, derecho a la alimentación, vestido y vivienda adecuados. Incluso proveer de recursos para la educación de los hijos.

En el segundo párrafo del mismo artículo se prevé la distribución equitativa de los alimentos, ya que a causa del fenómeno globalizador se han generado desigualdades de tal magnitud que la falta de acceso a la alimentación sigue siendo un tema relevante:

(...) Asegurar una distribución equitativa de los alimentos mundiales en relación con las necesidades, teniendo en cuenta los problemas que se plantean tanto a los países que importan productos alimenticios como a los que los exportan.⁵⁶

Finalmente, es necesario reiterar que los efectos de los nuevos trabajos generados por la globalización tecnológica requieren ser analizados desde distintos ángulos de estudio, y el ejemplo se encuentra en los DESC. Pocos investigadores se han cuestionado la trascendencia que tiene el no reconocer la relación laboral de los repartidores y conductores de plataformas colaborativas.

No solo se están viendo afectados sus derechos humanos laborales, sino también limitando muchos de los derechos económicos sociales y culturales que el Estado debería garantizarles, sin embargo la revolución tecnológica está evidenciando el retraso del Estado para adaptarse a los cambios que las nuevas tecnologías generan en la sociedad

Algunos de los reconocidos en el PIDESC y a los cuales se encuentran limitados en el artículo 7 son una remuneración que garantice salarios justos y equitativos para todos los trabajadores, asegurando la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor sin discriminación alguna y condiciones de trabajo que no sean inferiores para las mujeres en comparación con los hombres; un nivel de vida digno conforme a las normativas del Pacto; condiciones laborales seguras y saludables; igualdad de oportunidades para ascender laboralmente basado solo en la antigüedad y competencia; y finalmente, derecho al descanso, a disfrutar del ocio,

⁵⁶ *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Op. Cit.* artículo. 11. Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf

a tener una jornada laboral con límites razonables, vacaciones pagadas periódicamente y compensación durante los días festivos.⁵⁷

IV. Nacimiento de la seguridad social en el mundo

La esencia del derecho a la seguridad social se origina en la necesidad de salvaguardar la integridad de los individuos en un contexto de globalización económica, donde la explotación laboral era una práctica común. Este derecho adquiere relevancia explícita en el artículo 22 de la DUDH, el cual subraya que cada individuo, en su calidad de miembro de una colectividad, ostenta el derecho a la seguridad social. Además, este artículo establece que la concreción de los DESC esenciales para la dignidad humana y el desarrollo autónomo de la personalidad debe ser alcanzada a través de esfuerzos nacionales e internacionales, en consonancia con las capacidades y recursos disponibles de cada Estado.⁵⁸

Posteriormente en el artículo 25, de la misma declaración se enumeran las medidas mínimas que los Estados deben implementar en materia de seguridad social (desempleo, enfermedad, invalidez, entre otras):

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.⁵⁹

La seguridad social se encuentra también consagrada en otros marcos normativos internacionales, tanto de alcance regional, como es el caso de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948 (DADDH), como de envergadura universal, tal como el PIDESC. Su objetivo radica en garantizar el acceso a beneficios categorizados como sociales de manera equitativa, con la finalidad de proporcionar amparo, especialmente ante situaciones como la pérdida

⁵⁷ *Ibidem*, artículo 7

⁵⁸ *Declaración Universal de los Derechos Humanos, Op. Cit.*, Artículo 22, Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

⁵⁹ *Ibidem*, art. 25.

de ingresos laborales a causa de enfermedad, discapacidad, maternidad, accidentes de trabajo o el fallecimiento de un miembro de la familia.⁶⁰

La OIT concibe una definición de la seguridad social desde una perspectiva más institucional, en el cual la seguridad social se percibe como el resguardo que brinda la colectividad a sus integrantes, a través de una gama de intervenciones estatales, para contrarrestar las adversidades económicas y sociales que surgirían ante la pérdida o notable disminución de sus ingresos debido a situaciones como enfermedades, maternidad, accidentes laborales, afecciones ocupacionales, desempleo, discapacidad, ancianidad y fallecimiento. Este amparo se extiende también al ámbito de la atención sanitaria y al apoyo a familias con descendencia.⁶¹

Gracias a los avances y transformaciones en los métodos de producción de bienes y servicios, que han sido pilares históricos del crecimiento económico, se han configurado diversas interacciones sociales, como las que se establecen entre empleadores y empleados. En este contexto, los sistemas de seguridad social emergen como mecanismos preeminentes de protección social vinculados al ámbito laboral. Por lo tanto, se puede argumentar que la existencia y evolución de la seguridad social están intrínsecamente relacionadas con los procesos productivos y la dinámica económica en su conjunto.⁶²

La esencia de la seguridad social se encuentra arraigada en la experiencia humana desde épocas ancestrales. El ser humano se encuentra en un entorno que a menudo no comprende y que le resulta adverso, a lo cual se suman los desafíos sanitarios y la imperante necesidad de prevenir enfermedades. A estos elementos se añaden las contingencias asociadas al envejecimiento y la consiguiente incapacidad para mantenerse de manera autónoma. Este conjunto de factores

⁶⁰ J.A. Cruz Parceró, P. Larrañaga Monjaraz y P. Rodríguez, *Derechos económicos: una aproximación conceptual* (LC/MEX/TS.2019/15), *Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Comisión Nacional de los Derechos Humanos* (CEPAL/CNDH), 2019. p. 103.

⁶¹ Organización Internacional del Trabajo, *Hechos Concretos sobre la Seguridad Social*. Suiza, Ginebra, OIT, 2003, p. 1, Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

⁶² Mendizábal Gabriela, *Seguridad social y la industria* (coords.), 2019 *Industria 4.0 y seguridad social*, México, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas. p. 3.

subraya la importancia perenne de la seguridad social como mecanismo de protección y bienestar.⁶³

Dentro del contexto de la primera revolución industrial, el trabajador se encontraba en una situación de vulnerabilidad extrema ante los riesgos y contingencias sociales. Las condiciones laborales eran sumamente explotadoras, con jornadas laborales agotadoras y remuneraciones precarias que apenas permitían la subsistencia. En este escenario, cualquier forma de asociación laboral era considerada delictiva.

Los empleadores, por su parte, eludían cualquier responsabilidad respecto a los costos asociados con enfermedades o accidentes laborales que pudieran afectar a sus empleados. En consecuencia, recaía en los trabajadores la carga de financiar su propia protección ante riesgos y contingencias sociales a partir de sus escasos ingresos. Es en este marco donde emergen de forma gradual los primeros sistemas de protección social, tales como el ahorro individual, las mutualidades, los seguros privados, la responsabilidad civil y la asistencia pública, como mecanismos paliativos ante la ausencia de un sistema de seguridad social estructurado.⁶⁴

Los orígenes formales de la seguridad social pueden rastrearse hasta la Alemania del siglo XIX, bajo la égida del canciller Otto Von Bismarck. Fue él quien instauró un programa integral de protección social, que incluía seguros para enfermedad, invalidez, accidentes laborales y vejez.

Bismarck sometió a consideración parlamentaria una propuesta legislativa para la instauración de un sistema de seguro obligatorio que cubriera accidentes y enfermedades. Este proyecto alcanzó estatus legal el 15 de julio de 1883, y estaba diseñado para ofrecer una cobertura obligatoria a los trabajadores industriales frente a riesgos de salud y contingencias relacionadas con la maternidad. Las prestaciones se extendían por un periodo máximo de trece semanas y se financiaban mediante cotizaciones, de las cuales dos tercios eran aportados por los trabajadores y un

⁶³ Nugent, Ricardo, *la seguridad social: su historia y sus fuentes*, 1997, De Buen Lozano, Néstor de Morgado Valenzuela, Emilio (coordinadores) Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, México, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, 1997, p. 603.

⁶⁴ *Ibidem*, p. 606.

tercio por los empleadores. Este hito legislativo marcó un punto de inflexión en la conceptualización y la implementación de sistemas de seguridad social.⁶⁵

En el ámbito occidental, el término "Seguridad Social" se introduce formalmente con la promulgación de la *Social Security Act* el 14 de agosto de 1935, bajo la presidencia de Franklin D. Roosevelt. Este marco legislativo surgió como una respuesta a la crisis económica que asolaba a Estados Unidos en ese período, con el objetivo de mitigar la pobreza y prevenir las tensiones sociales que esta podría generar.

Para alcanzar estos fines, la ley establecía diversas estrategias: medidas contra el desempleo, a través de subsidios para los desocupados; programas de asistencia destinados a poblaciones económicamente vulnerables, con especial atención a viudas, indigentes y ancianos; y seguros que cubrían invalidez, vejez, fallecimiento y desempleo para los trabajadores asalariados. Este marco legal representó un hito en la evolución de la seguridad social, ya que fue la primera legislación que abordó la materia desde una perspectiva integral, incorporando diversas instituciones y mecanismos destinados a cumplir con ese objetivo.⁶⁶

La expresión "seguridad social" fue reconocida a nivel mundial por primera vez con la Carta del Atlántico, firmada el 14 de agosto de 1941, y posteriormente en la Declaración de Washington de 1942. En estos documentos se declaró que "Es deber de todas las naciones cooperar en el área socioeconómica para proporcionar a sus ciudadanos las mejores condiciones de empleo, progreso económico y seguridad social".⁶⁷

Estas declaraciones marcaron un punto de inflexión en la conceptualización internacional de la seguridad social, al reconocerla como un deber colectivo de las naciones u obligación de los estados, y un derecho inherente a la ciudadanía,

⁶⁵ Max Camiro, "Los seguros sociales. La ley mexicana del seguro social. Uno de sus problemas", Revista de la Escuela Nacional de Jurisprudencia. México, Universidad Nacional Autónoma de México, tomo VI, números 21-22, enero-junio, 1944, p. 46-47, disponible en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/escuela-nal-jurisprudencia/article/view/20570/18476>

⁶⁶ Nugent, Ricardo, *Op. Cit.* p. 612.

⁶⁷ *Ibidem* p. 613.

trascendiendo así fronteras nacionales y sistemas políticos que garanticen la protección de dicho derecho.

1. La seguridad social en México

Dentro del contexto mexicano, la seguridad social encuentra su consagración constitucional en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) de 1917. En este precepto no solo incorpora el derecho a la seguridad social, sino además se reivindica una serie de derechos orientados a la protección de la clase trabajadora. En este sentido, el Estado asume un rol de garante, comprometiéndose a asegurar el cumplimiento y la efectividad de estos derechos laborales y sociales.

Este artículo constituye, por tanto, un pilar fundamental en el sistema jurídico mexicano para la tutela de los derechos de los trabajadores y la implementación de políticas de seguridad social. Posteriormente el 6 de septiembre de 1929, se promulga una enmienda al artículo 123 de la CPEUM, en la que se contempla la futura expedición de la Ley del Seguro Social (LSS)

A partir de esta reforma constitucional, se incorporan diversas modalidades de seguros, incluyendo los de invalidez, vida, cesación involuntaria del empleo, enfermedades y accidentes, entre otros. Este acto legislativo representa un avance significativo en la consolidación del marco jurídico mexicano en materia de seguridad social, al detallar y expandir los tipos de coberturas y protecciones que deberían ser ofrecidas a la población trabajadora.⁶⁸

En el marco jurídico mexicano, los dispositivos normativos fundamentales que rigen la seguridad social comprenden la Ley del Seguro Social, promulgada el 21 de diciembre de 1995 y publicada en el Diario Oficial de la Federación, así como la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE), que fue publicada el 31 de marzo de 2007.⁶⁹

⁶⁸ Ortiz, Rodolfo, "La seguridad social en México y el mundo", en *temas y tópicos jurídicos a nombre de serafín Ortiz*, México, UNAM, 2020, p. 474.

⁶⁹ Belmont, José Luis y Parra, María (coords.) 2017, *Derecho Humano a la seguridad social*, 1ra ed. México, Comisión nacional de los derechos humanos, p. 12.

La finalidad primordial en el ámbito de la seguridad social en México la encontramos consignada en el artículo 2 de la LSS. Tal disposición legal busca garantizar una serie de derechos fundamentales, entre los cuales se destacan el acceso a servicios de salud, la asistencia médica, la salvaguarda de los recursos para el sustento y el suministro de servicios sociales indispensables para el bienestar a nivel individual y comunitario.

Adicionalmente, este artículo prevé el otorgamiento de una pensión, cuya garantía recae en el Estado, siempre y cuando se cumplan los requisitos legales establecidos. Este artículo constituye, por tanto, una norma rectora en el sistema de seguridad social mexicano, delineando las obligaciones estatales y los derechos de los ciudadanos en este ámbito.⁷⁰

El panorama real que se vive en México respecto a la seguridad social no es el esperado, ni mucho menos garantizado como ya se ha descrito en algunos instrumentos de carácter internacional. Las administraciones en turno no han logrado robustecer mecanismos para lograr una amplia cobertura de la seguridad social en la población mexicana. Existen distintos factores que han detenido el avance de la seguridad social.

En México, las administraciones anteriores adoptaron políticas neoliberales con el objetivo de liberalizar el mercado a través de la desregulación económica estatal y la apertura del comercio a entidades privadas, buscando así reducir progresivamente la intervención del Estado en el sector económico.⁷¹

La desregulación económica, facilitada por las estructuras gubernamentales locales, se planteó teóricamente como un mecanismo para que la población se beneficie de una oferta más amplia y de mayor calidad en bienes y servicios,

⁷⁰ *Ley del seguro social*, promulgada el 21 de diciembre de 1995, Artículo 2.

Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

⁷¹ De manera precisa, el nacimiento del neoliberalismo en México despunta hasta finales de los años ochenta cuando los ajustes estructurales implementados por el presidente en ese entonces, Miguel de la Madrid, comienzan a tomar efecto y que finalmente son insaturados en el sexenio de Salinas de Gortari en la etapa de "las reformas institucionales", así como las negociaciones para la firma del tratado de libre comercio con los países de estados unidos y Canadá. Este tratado marcó un hito en la consolidación del modelo neoliberal en México, al promover la liberalización comercial y la integración económica con sus vecinos del norte. Este cambio de paradigma tuvo implicaciones profundas en diversos sectores, incluido el de la seguridad social, y reconfiguró las dinámicas socioeconómicas del país. *Cfr. Rafael Lemus Óp. Cit., P. 15*

incluidos aquellos relacionados con la salud y la seguridad social. Sin embargo, este proceso ha tenido como resultado un crecimiento económico que se ha concentrado en una minoría.

Esta concentración ha exacerbado la brecha en términos de distribución de recursos y calidad de bienes y servicios accesibles para las clases media y baja, generando así mayor pobreza. Adicionalmente, ha mermado la capacidad adquisitiva y perpetuado las carencias sociales en los grupos más vulnerables de la sociedad. Este fenómeno pone de manifiesto las tensiones inherentes entre las políticas de desregulación económica y los objetivos de equidad social y distributiva.⁷² Las nuevas transformaciones del empleo, gracias a la tecnología, ha hecho más notorio la falta de robustecimiento del aparato de seguridad social en el país, y que poco enfoque le habrían puesto gobiernos anteriores.

Actualmente, dentro del contexto sociopolítico mexicano, bajo la administración del presidente Andrés Manuel López Obrador (2018-2024), el estado ha asumido un rol más activo en la promoción del bienestar social. En octubre de 2019, el gobierno de AMLO anunció la presentación del nuevo *Plan Nacional de Salud* y la instauración del Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI). Este instituto se configuró como una entidad descentralizada, dotada de patrimonio propio y personalidad jurídica, con el objetivo de mejorar la cobertura y calidad de los servicios de salud en el país.

Para materializar estos cambios, se llevaron a cabo reformas legislativas significativas, específicamente a la Ley General de Salud y la Ley de los Institutos Nacionales de Salud. Estas reformas fueron aprobadas y posteriormente publicadas en el Diario Oficial de la Federación (DOF) los días 14 y 29 de noviembre, respectivamente. Estas modificaciones legales representan un intento de reorientar y fortalecer el sistema de salud y seguridad social en México, en línea con una visión más inclusiva y equitativa.⁷³ Esto con el propósito de garantizar el derecho

⁷² Cotoniato, Martínez E. *Evolución de la Seguridad Social en México y su relación con el contexto socioeconómico nacional (1900-2020)*, p. 751.

Disponible en: <https://revistas.proeditio.com/jonnpr/article/view/3511/HTML3511>

⁷³ *Ibidem*, p. 754.

fundamental a la salud, a través estos servicios gratuitos a la población que carece de seguridad social.

Esto representa un avance significativo para garantizar el derecho a la salud a las personas. No obstante, es importante destacar que dicha medida no reemplaza la seguridad social en su totalidad, dado que este derecho abarca un espectro aún más extenso. La seguridad social debe incluir, además de la cobertura de enfermedades, la atención a aspectos como la maternidad, accidentes laborales o enfermedades profesionales, desempleo, invalidez, vejez y fallecimiento; así como también proveer protección mediante servicios de asistencia médica y apoyo a las familias con hijos.

La importancia de la seguridad social ante los nuevos modelos de trabajo es de alta relevancia para los desafíos que estos colocan sobre la mesa, es decir, la carencia de servicios de salud, seguro por riesgos de trabajo, servicios sociales para el bienestar individual son esenciales para quienes desarrollan actividades como el reparto y transporte a través de plataformas digitales y sin embargo carecen de ello.

CAPÍTULO SEGUNDO. IMPACTO EN LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS COLABORATIVAS

Este segundo capítulo tiene como propósito hacer un análisis ontológico respecto a la definición más precisa del trabajo en plataformas colaborativas y el impacto que ha tenido en el terreno de los derechos humanos, a través de los empleos que las empresas globales de plataformas digitales han generado a través de estos nuevos modelos de negocio. Es indispensable aclarar que esta tesis delimita su contenido hacia las plataformas colaborativas que ofrecen servicios de transporte privado y reparto de alimentos, que son aquellas que generan un gran número de empleos en la informalidad.

Tal como lo refiere Leonardo Zúñiga Ayala, la actividad económica realizada mediante las plataformas colaborativas, también es conocida con el termino *gig economy*, que se refiere a la fragmentación del trabajo realizado en este tipo de plataformas; es decir, el trabajo ha dejado de desempeñarse por día, semana o quincena como comúnmente un trabajador recibe su salario; ahora la actividad que realiza se basa en cumplir con una tarea que termina en cuanto se cumple con la necesidad del consumidor. Por lo tanto, el trabajo se convierte en una “chambita” realizado por un trabajador independiente o *freelancer*.⁷⁴

La economía colaborativa ha surgido como un concepto novedoso en el mundo empresarial y económico, ofreciendo nuevas posibilidades empleo e innovación impulsadas por las tecnologías de comunicación. Este modelo económico se caracteriza frecuentemente por elementos como la confianza, la cooperación, una distribución más equitativa de la riqueza entre sus participantes, y la búsqueda de equidad en las transacciones.⁷⁵

⁷⁴ Zúñiga, Ayala, *El derecho del trabajo en las plataformas colaborativas*, 1ra ed. Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022, p. 27.

⁷⁵ Díaz Fonseca, Millán, *et. al*, “Economía social y economía colaborativa: encaje y potencialidades”, Universidad de Zaragoza, p. 27, disponible en: <https://zaguan.unizar.es/record/69619>

En el siguiente cuadro, se expone de manera esquematizada los tipos de plataformas colaborativas que existen, lo cual ayudara al lector a identificar la delimitación a la que está tesis se refiere:



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, “El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo de trabajo”, (sitio web) Ginebra, Informe, 23 de febrero de 2021, pág. 44. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_823119/lang-es/index.htm

El fenómeno que se estudia en esta tesis, son aquellas plataformas que funcionan como intermediarias de trabajo, específicamente a las actividades de reparto y de transporte privado, tal y como se clasifica en el esquema anteriormente citado. La importancia de esta investigación radica en la cantidad de personas integradas a este modelo de trabajo en México.

En sus inicios, el fenómeno de la economía colaborativa no estaba motivado por el ánimo de lucro, sino que se fundamentaba en modelos de bienes comunes abiertos. Estos modelos se inspiraban en principios de conocimiento abierto y

gobernabilidad participativa, donde la colaboración y el intercambio de recursos y habilidades se realizaban en un marco de reciprocidad y beneficio mutuo.⁷⁶

Teóricamente con la economía colaborativa, se recupera la idea de sustituir la competencia por la colaboración; de cambiar la economía competitiva de mercado por una economía de colaboración focalizada en la colaboración entre los individuos. Sin embargo, algunos autores como Rosario Gómez han señalado que este fenómeno se ha convertido en un “neoliberalismo con esteroides” o “capitalismo de plataforma”.⁷⁷

Un cuestionamiento indispensable para la comprensión de la economía colaborativa es saber ¿de dónde proviene este término? El concepto se deriva del término anglosajón "*sharing economy*", y fue difundido de manera independiente por Lisa Gansky y Rachel Botsman en el año 2010. Este modelo hace alusión a las actividades que se llevan a cabo en redes descentralizadas de individuos y comunidades interconectadas, alterando así los paradigmas convencionales de producción, consumo.⁷⁸

El uso de algoritmos es una característica clave para el funcionamiento de plataformas. Este método de control es muy distinto al control tradicional de estilo Taylor, que se basa mucho en el uso de herramientas de gestión de la información. A diferencia de este último, las formas de manejar el trabajo mediante algoritmos, que utilizan sistemas para ordenar y categorizar en plataformas, permiten que los trabajadores tengan más autonomía, realicen una variedad más amplia y compleja de tareas, y disfruten de mayor flexibilidad en cuanto a dónde y cuándo trabajan.⁷⁹

Para Rosalía A. Sánchez, el término economía colaborativa hace referencia a los nuevos sistemas de producción y consumo surgidos a principios de este siglo gracias a los avances tecnológicos que hacen posible intercambiar y compartir

⁷⁶Gómez Rosario y Morales Rafael, “Principios ontológicos de la economía colaborativa verdadera” en Gómez Rosario, Patiño David y Plaza Juan (Coords.), *Economía colaborativa... ¿de verdad?* España, editorial Laborum, 2018, p. 16.

⁷⁷ *Idem*.

⁷⁸ *Ibidem* p. 17.

⁷⁹ Wood, A. J., Graham, M., et. al, “Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy”, *Work, Employment and Society*, 2019, disponible: <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>

bienes y/o servicios.⁸⁰ Si bien este fenómeno ha dado como resultado la creación de plataformas colaborativas con fines de lucro, el término no debe limitarse a solo las plataformas, sino a la actividad económica de colaboración entre trabajadores y empresas a través de distintos sistemas, no solo de plataforma.

María del Rosario Jiménez Moles afirma que en este escenario el derecho del trabajo no puede quedarse expectante, el saber obliga, “debemos responder con la responsabilidad social que nuestra profesión en su ejercicio nos enfrenta. Como bien se afirma en materia diversa, un ciudadano, un voto, a nosotros en el foro nos corresponde afirmar: un trabajador un derecho que tutelar”. Por ejemplo, empresas como *Uber*, *Airbnb*, y *Diddi* no se centran en vender productos, sino en cobrar el uso de la plataforma tecnológica que conecta de manera triangular: socios, plataforma y cliente.⁸¹

Para muchos especialistas, el término “colaboración” se ha dejado de lado en la práctica, pues tales empresas, dueñas de las plataformas digitales no comparten ninguno de los beneficios generados con quienes trabajan en ella; más bien se ha convertido en una plataforma para la explotación y evasión de responsabilidades laborales de las compañías para con los trabajadores.

Para Vicent Almenar la definición original de la economía colaborativa se fundamenta en un esquema donde la cooperación y la asistencia recíproca son centrales. El objetivo primordial es la distribución de recursos en lugar de su acaparamiento individual (la compartición constituye el núcleo esencial de este modelo económico). De esta forma, la economía colaborativa se erige como un fenómeno socioeconómico que fomenta la permuta y la utilización de bienes y servicios con el propósito de dividir los costos asociados,⁸² aunque en la práctica actualmente ha sido un instrumento de capitalización y uso de abusivo de mano de obra.

⁸⁰ Rosalía A., “Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social” CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa 2016 , p. 235.

Disponible en: Redalyc, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17449696008>

⁸¹ Rosario, Jiménez, María (coord.) *Los grandes cambios del derecho del trabajo en México*, Ciudad de México, Tirant lo blanc, 2022, p. 162.

⁸² Almenar, Vicent, “Economía y consumo colaborativo” *Economía colaborativa y bancos de tiempo*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2020, p. 21.

Como un atributo esencial de la economía colaborativa el conjunto integral de interacciones sociales, productivas y laborales que han emergido a raíz de la universalización del acceso a la red de internet y los avances en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS).⁸³ Sin embargo, hay que tomar en cuenta que otra característica del éxito económico de estas compañías consiste en el aprovechamiento de los laberintos jurídicos que estas presentan al asignar el papel de “socios” o “colaboradores” (dependiendo de la compañía) de quienes trabajan en las plataformas colaborativas.

Hoy en día la sociedad observa una manifestación particularmente despiadada del capitalismo, que ha sabido capitalizar los asombrosos avances tecnológicos para reformular y perpetuar mecanismos de explotación tradicionales.⁸⁴ Evidentemente la explotación laboral, y la violación a los derechos humanos laborales sigue siendo una problemática a nivel mundial, a pesar de los instrumentos internacionales y legislaciones laborales con la finalidad de proteger tales derechos. Sin embargo, la economía colaborativa, con la creación de las plataformas tecnológicas, ha instrumentalizado las mismas para la explotación laboral con un maquillaje de legalidad.

Tal como describe Leonardo Zúñiga Ayala en su obra “El Derecho del Trabajo en las plataformas colaborativas” la mayoría de las empresas de plataformas colaborativas se han excusado en el argumento que fungen como meros facilitadores de transacciones (o intermediarios), alegando que las relaciones que mantienen con los prestadores de servicio no son de naturaleza pública, sino más bien un acuerdo privado entre las partes. En ese sentido las plataformas colaborativas han llegado a los estados con legislaciones pensadas para tiempos y circunstancias diferentes.⁸⁵

Un elemento compartido por estos conceptos es el surgimiento de mercados de intercambio novedosos, frecuentemente impulsados por avances tecnológicos,

⁸³ Patiño, Rodríguez, David, 2017 “caracterización económica y cuantificación de la economía colaborativa” en Rodríguez-Piñero Miguel y Hernández Macarena (coords.) *economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos* España, editorial Bomarzo, p. 54.

⁸⁴ Gómez Rosario, Patiño David y Plaza Juan *Op. Cit.*, p. 9.

⁸⁵ Zúñiga, Ayala, *Op. Cit.*, p. 32.

que facilitan la conexión entre consumidores y usuarios para compartir o acceder a una variedad de productos o servicios, optimizando de esta manera la utilización de recursos subutilizados. La optimización en el uso de los recursos disponibles puede conducir a significativos beneficios económicos, ambientales y sociales.⁸⁶

Estas compañías seducen con incentivos a los usuarios para que presten servicios por mayor tiempo, así como metas diarias y recomendaciones de acudir a determinadas áreas con mayor auge de demanda,⁸⁷ lo cual en países como México donde el desempleo aumenta cada vez más, este tipo de actividad se ha convertido en la principal fuente de ingreso para muchas familias por la facilidad de integración a las plataformas.

I. Las plataformas colaborativas globales ¿Innovación para el empleo o para las grandes industrias?

Como resultado de la investigación, encontramos que la economía colaborativa no se limita únicamente a las plataformas que ofrecen servicios de reparto y transporte, sino que es un modelo económico replicado en diferentes sectores de la economía. La maduración de la tecnología a partir de los 2000 produjo avances significativos en la producción industrial, así como el desenvolvimiento de las formas de trabajo, comenzando con el remplazo de la mano de obra humana por robots e inteligencia artificial en la producción.

Las plataformas han generado una gran expectativa económica tras su llegada a México, sin embargo, también ha sido causa de controversia legislativa al no lograr encuadrar estas actividades a la Ley Federal del Trabajo (LFT), lo cual ha causado que éstas transnacionales generen un tipo explotación laboral consensuado.

La naturaleza misma de la plataforma ha resultado en una tarea difícil para los legisladores, pues las plataformas como *Uber* son difíciles de clasificar, ya que resulta complejo especificar y determinar cuál es verdaderamente su naturaleza

⁸⁶ Berrone, Pascual, et. al. “¿Puede la economía colaborativa contribuir a un desarrollo más sostenible?” *Harvard Deusto*, 2022, disponible en: <https://www.harvard-deusto.com/puede-la-economia-colaborativa-contribuir-a-un-desarrollo-mas-sostenible>

⁸⁷ *Ibidem*, p. 35.

jurídica: pueden ser catalogados como prestadores de servicio de la sociedad de la información, operadores virtuales de transporte o como una simple aplicación informática.⁸⁸

El grupo *Goldman Sachs, Ing.*, una de las entidades financieras más prominentes en el ámbito de la banca de inversión y valores a nivel global, ha identificado que una de las vulnerabilidades de *Uber* reside en su estructura empresarial.⁸⁹ En este contexto, el auge económico de las corporaciones transnacionales que operan en el sector de las plataformas colaborativas se localiza mayormente en naciones donde la precariedad laboral es la norma y donde los sistemas legales ofrecen escasa o nula protección a los trabajadores.

La empresa transnacional *Uber* dentro de sus términos y condiciones separa claramente ser una entidad dedicada al sector del transporte, ya que engloba en dicha actividad y sector a los denominados terceros proveedores, es decir, a los conductores que utilizan la plataforma; por lo que entiende que su función es ser un mero intermediario.⁹⁰ Esto es debido a que la empresa al no aparecer como prestador de servicio de transporte evita la categorización de su actividad en la del sector del transporte y gracias a ello puede dejar de lado las normativas que le sean de aplicación del sector del transporte público y en concreto la vinculación con los servicios de taxi.

Estas entidades transnacionales, dedicadas a las plataformas de intermediación en el ámbito del transporte privado, han ampliado su repertorio de servicios, ahora en el ramo del reparto de alimentos y servicios. En este escenario colaborativo, el núcleo esencial nace en sistemas informáticos sofisticados que orquestan la distribución de tareas a los proveedores de servicios dentro de la plataforma. En otras palabras, el software actúa en la asignando de la actividad al

⁸⁸ Turillas, Sabalza Ian, “La denominada economía colaborativa y el transporte” en Mustapha M-Lamin Ahmed (coord.) *Economía colaborativa y bancos de tiempo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020 p. 71.

⁸⁹ *Ibidem*, p. 72.

⁹⁰ *Ibidem*, p. 74.

profesional que, en un instante específico, satisface de manera más idónea las demandas del cliente.⁹¹ El jefe directo termina siendo un algoritmo.

Otra peculiaridad esencial del trabajo en la era digital es su ejecución a través de las microtarefas, estas se realizan en intervalos de tiempo sumamente breves, lo que indudablemente conduce a una situación de precariedad de derechos laborales. Este aspecto constituye el núcleo de las controversias y debates respecto a su clasificación jurídica, ya que surgen acertijos e interrogantes en el ámbito normativo laboral debido a la complejidad de su integración en una determinada categoría laboral.

El mecanismo de asignación automática de pedidos es ejecutado por el algoritmo de las plataformas, el cual opera bajo una función de costo-beneficio que aspira a encontrar la combinación óptima que reduzca al mínimo la suma total de los costos involucrados. El repartidor ejerce autonomía en la determinación del inicio y conclusión de su jornada laboral, así como en la selección de los pedidos que desea aceptar o rechazar, sin que se le imponga un número mínimo de entregas a realizar ni un tiempo mínimo de actividad diaria o semanal.⁹²

No obstante, se implementa un esquema de evaluación para los repartidores, fundamentado en las calificaciones otorgadas por los clientes. De este modo, si un repartidor permanece más de tres meses sin aceptar ningún encargo, la empresa detenta la prerrogativa de proceder a su desvinculación.

Es relevante mencionar que, en el caso de los repartidores, cuando no están activos en el horario que previamente reservaron, se les impone una penalización en su puntuación. Esto conlleva que los servicios con mayores márgenes de ganancia se asignen a aquellos repartidores que posean una calificación superior, generando así una competencia y una distribución desigual de las cargas laborales.⁹³

Aunque es incuestionable que el desarrollo de la tecnología de plataformas ha disminuido los costos asociados a las transacciones y ha transformado la

⁹¹ Guillermo Rodríguez Iniesta et al. *Trabajo Autónomo: Regulación Jurídica y Perspectivas. Régimen Profesional, Modalidades y Seguridad Social*, 2020. p. 40.

⁹² *Ibidem*, p. 41.

⁹³ *Ibidem*, p. 42.

naturaleza del compartir, sigue siendo cuestionable que dichas plataformas impulsen un capitalismo inclusivo o trasladen el poder hacia estructuras de gestión horizontal y colaborativa entre iguales.⁹⁴

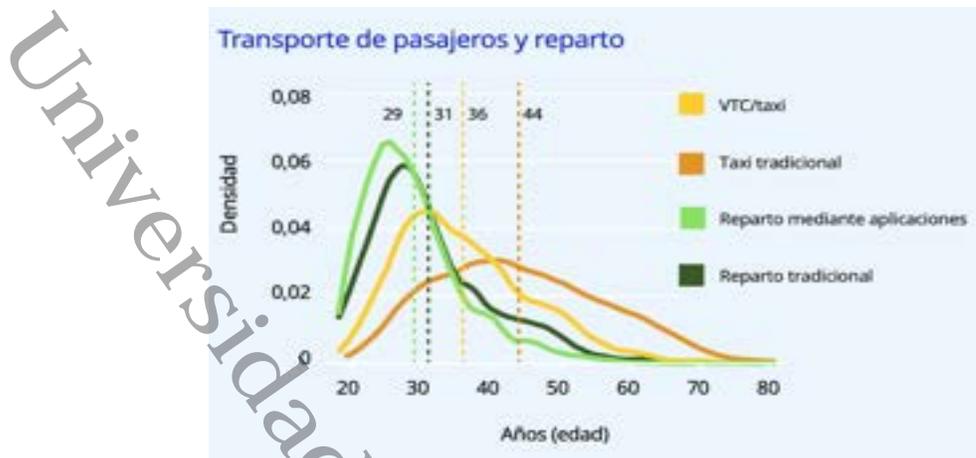
Conforme a un artículo del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) titulado "Una mirada a los beneficios y oportunidades de la economía colaborativa", las compañías contemporáneas de plataformas han redundado en beneficios para los consumidores al ofrecer precios más competitivos, calidad asegurada a través de sistemas de evaluación, mayor seguridad y una diversidad más extensa de opciones para un mismo servicio. Asimismo, estos modelos parecen favorecer a los titulares de activos, como viviendas o vehículos, al posibilitar la conversión de períodos de inactividad de dichos bienes en fuentes potenciales de ingreso.⁹⁵

Aunque estos argumentos puedan parecer optimistas, es relevante señalar que el artículo mencionado fue financiado por la empresa *Uber*. En la práctica, muchos de los propietarios que ofrecen sus vehículos y/o motocicletas para los servicios que prestan son quienes deben cubrir los gastos de mantenimiento de los vehículos, sus seguros, combustibles y los daños que puedan surgir en caso de accidentes.

Un dato interesante se refiere a la demografía etaria de los individuos que participan en estas actividades. Según una gráfica extraída de un informe de la OIT, se muestra que la edad media de las personas empleadas en estas plataformas a escala global es relativamente joven. La gran mayoría de estos trabajadores tiene menos de 30 años o apenas supera esa cifra.

⁹⁴ Vallas, Steven *et. al.* "what do plataforms do? Understanding the gig economy", *Annual reviews of sociology*, 2020, disponible en: <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>

⁹⁵J. Molano, Manuel, Ruiz, Oscar y Masse, Fátima "Una Mirada a los beneficios y oportunidades de la Economía Colaborativa", México, Instituto Mexicano para la Competitividad, 2018, p. 5. Disponible en: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2019/11/AQuickAnalysis-ESPA%C3%91OLNew_Final.pdf



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, *El papel de las...*, Op. Cit., 2023.

El impacto de estas plataformas en el mundo del trabajo ha llamado la atención de las personas, no solo por lo innovador que pueden ser estas, sino por la facilidad de integración de los usuarios. Por esa misma razón son muchos jóvenes los que son atraídos por la supuesta flexibilidad que ofrecen estas empresas, pudiendo así complementarla con otras actividades como pueden ser los estudios académicos.

Existen fuentes que afirman, que estas empresas prosperan en países donde las leyes laborales son demasiado débiles o inexistentes, esto favorece a que estas compañías puedan evadir de manera más sencilla las responsabilidades u obligaciones laborales que le corresponden para con sus trabajadores, o en su caso “colaboradores”.⁹⁶

⁹⁶ León A. Martínez, “La prosperidad de Uber es mayor en los países donde las leyes laborales no protegen a los trabajadores” (sitio web), México, *Económico*, 14 de Mayo de 2019, disponible en: <https://economico.mx/2019/05/14/la-prosperidad-de-uber-es-mayor-en-los-paises-donde-las-leyes-laborales-no-protegen-a-los-trabajadores/>



Fuente: León A. Martínez, “La prosperidad de Uber es mayor en los países donde las leyes laborales no protegen a los trabajadores” (sitio web), México, *Economicón*, 14 de Mayo de 2019, disponible en: <https://economicon.mx/2019/05/14/la-prosperidad-de-uber-es-mayor-en-los-paises-donde-las-leyes-laborales-no-protegen-a-los-trabajadores/>

Las proyecciones de crecimiento de *Uber*, una de las empresas más grandes de plataformas colaborativas a nivel global, establece sus pilares de inversión en países donde los derechos de los trabajadores se violan sistemáticamente o son inexistentes, por lo cual los empleadores dueños de estas plataformas se ven altamente beneficiados por la evasión de responsabilidades legales con sus “colaboradores”.⁹⁷

Israel López Pliego señala dos ópticas de estas nuevas plataformas; se presentan como positivas a la sociedad para el bien común, ya que “beneficiarían” el crecimiento económico, el medio ambiente y el tejido social. Sin embargo, por otro lado, funcionan como articuladores de acumulación del capital de este nuevo capitalismo de plataforma.⁹⁸ Esto podría aumentar los índices de desigualdad,

⁹⁷ *Idem.*

⁹⁸ López Pliego, Israel, “La economía colaborativa y el nuevo espíritu del capitalismo”. *Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales*, México, 2022, p. 356.

tomando en cuenta que México ya es uno de los países más desiguales de Latinoamérica.

Es indiscutible que las plataformas colaborativas han revolucionado las modalidades de generación de ingresos, capitalizando las ventajas tecnológicas para conectar a los usuarios. No obstante, también resulta palpable la desigualdad en la distribución de los ingresos derivados de estas actividades.

Este fenómeno tiene un impacto directo en la rentabilidad tanto de la empresa como de los individuos que operan dentro de su plataforma. En el año 2022, *Uber* registró ingresos ascendentes a 8,070 millones de dólares, lo cual representa un incremento sustancial en comparación con el mismo período del año 2021, cuando los ingresos se situaron en 3,929 millones de dólares.⁹⁹

Uber en su sitio web oficial, emite una aproximación del salario que podría obtener una persona a la semana, trabajando poco más de 50 horas semanales en la ciudad de Villahermosa Tabasco. Esta es de \$6,510.00 pesos mexicanos. Es necesario tener en cuenta que esta aproximación no considera los gastos de gasolina, mantenimiento, y seguro del vehículo que es obligatorio para poder integrarse.¹⁰⁰

La cantidad de horas necesarias para una persona pueda acercarse a esa cantidad estimada por la empresa rebasa las 8 horas diarias. Hay que tener en cuenta, que en México, la falta de empleo tanto en jóvenes como adultos provoca que estas actividades se conviertan en su única fuente de ingresos, por lo cual la falta de un marco jurídico de protección hacía estos trabajadores genera un fenómeno de explotación en lugar de ser una oportunidad laboral para muchas personas.

Es impórtate señalar que las principales compañías de plataforma en México vieron un aumento significativo de usuarios registrados gracias a la pandemia por

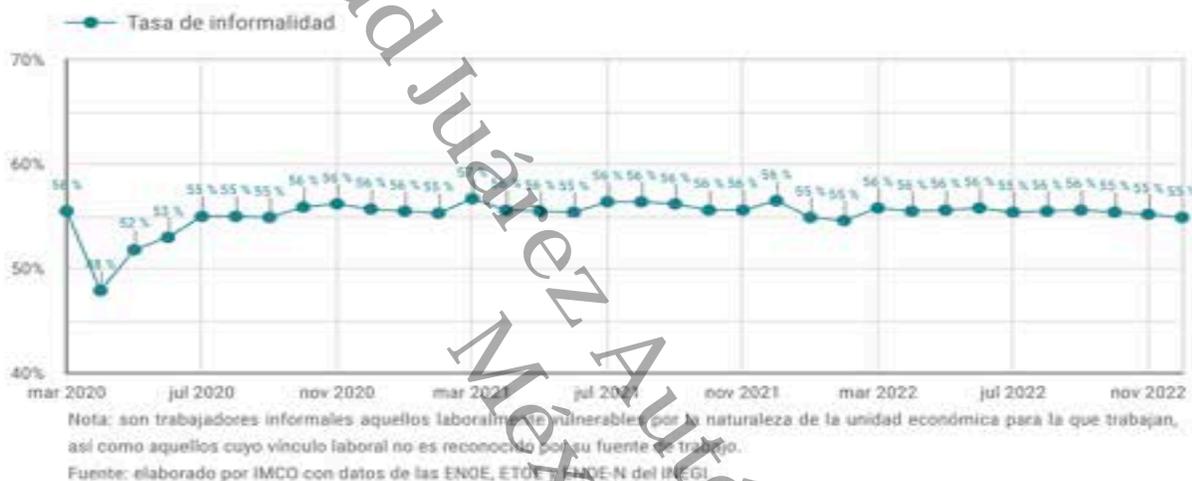
Disponible en: <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2022.246.82723>

⁹⁹ Expansión tecnología, "Uber tiene ingresos de 8,070 MDD, más del doble que el año pasado" (sitio web) Expansión, México, 2022, disponible en: <https://expansion.mx/tecnologia/2022/08/02/uber-reporte-trimestral-t2-2022-ingresos>

¹⁰⁰ Uber "¿Cuánto dinero pueden ganar los conductores con Uber?" (Sitio web) disponible en: <https://www.uber.com/es/es-es/drive/how-much-drivers-make/>

la COVID-19. Lo que significa, que estas actividades, pudieron integrar a la actividad económica a gran parte de la población que se quedó sin empleo.

En el contexto laboral mexicano, la precariedad ocupacional se manifiesta como una de las anomalías más significativas del mercado laboral. Se estima que alrededor de 31 millones de trabajadores subsisten en un entorno de informalidad laboral, lo cual los relega a una situación de vulnerabilidad exacerbada en lo que respecta al ejercicio de sus derechos laborales fundamentales.¹⁰¹ Por lo tanto, en la pandemia estos fueron los principalmente afectados por el paro de actividades.



Fuente: Instituto Mexicano para la competitividad, “diagnóstico de los cambios en el mercado laboral en tiempos de COVID-19” (sitio web), México, Informalidad laboral, 2022, disponible en: <https://imco.org.mx/monitor/mercado-laboral/>

Según datos del IMCO a tasa de informalidad laboral experimentó una disminución de aproximadamente 8 puntos porcentuales en abril de 2020. A partir de ese momento, este tipo de empleo mostró una recuperación progresiva. Para diciembre de 2022, la tasa de informalidad se situó en el 54.9%, lo que representa una reducción de 0.6 puntos porcentuales en comparación con el nivel observado antes de la pandemia. Esto indica que casi 6 de cada 10 trabajadores en México se encuentran en la informalidad.¹⁰²

¹⁰¹ García, Ana Karen, “Informalidad laboral: 6 de cada 10 trabajadores en México no tienen acceso a salud” (sitio web), el economista, Mexico, 2022. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/6-de-cada-10-trabajadores-en-Mexico-no-cuentan-con-acceso-a-instituciones-de-salud-20220523-0028.html> (consultado 05 de febrero de 2023)

¹⁰² **Fuente:** Instituto Mexicano para la competitividad, “Diagnóstico de los cambios en el mercado laboral en tiempos de COVID-19” (sitio web), México, Informalidad laboral, 2022, disponible en: <https://imco.org.mx/monitor/mercado-laboral/>

Este fenómeno incentivó la participación de numerosos individuos en las dinámicas de plataformas colaborativas, debido a la simplicidad de adhesión y la posibilidad de utilizar activos propios, tales como autos o motocicletas, para tareas de entrega. En México, las empresas más representativas en este ámbito experimentaron un marcado incremento de colaboradores.

Según manifestó Alejandro Solís, líder de *Rappi* en México, durante 2020 se registró un crecimiento en la cantidad de repartidores inscritos. A comienzos de dicho año, la cifra era de 30 mil, y posteriormente se incrementó hasta los 50 mil. Por otro lado, *DiDi*, compañía enfocada al transporte y suministro de alimentos a domicilio, comunicó a *Forbes* México que, desde el mes de marzo, la inscripción de conductores creció en un 34%. Paralelamente, en la sección de entregas, se evidenció una subida del 150% en la afiliación de asociados repartidores durante el segundo semestre del año anterior.¹⁰³

En definitiva, estas plataformas se convirtieron en una oportunidad interesante para muchas personas de generar ingresos extras debido a la crisis sanitaria que se vivió a nivel mundial. Claramente estamos frente a un nuevo paradigma en las formas en que las personas ahora pueden emplearse y generar dinero.

No obstante, una de las principales críticas que se expone en esta investigación se basa en la necesidad de integrar estas actividades a las legislaciones laborales. La ausencia de esta provoca el aprovechamiento de estas compañías de evadir sus responsabilidades jurídicas con los que ellos categorizan como “socios” o “colaboradores”.

II. Explotación y condiciones laborales precarias para el “socio/colaborador”

Tomando en cuenta el problema de clasificación, que no ha podido resolver la legislación mexicana, no cabe duda de que el crecimiento de la economía

¹⁰³ Noguez, Roberto, “Se multiplican repartidores de Rappi, Didi y Uber por pandemia”, *Forbes*, México, 2021, disponible en: <https://www.forbes.com.mx/negocios-rappi-didi-uber-socios-pandemia/>

colaborativa ha generado una innovación en el empleo, para lo cual, las legislaciones de muchos países no estaban preparadas, como es el caso mexicano.

Las compañías de plataformas intentan crear una representación de intermediación laboral, en la cual, se vuelve complicado encontrar al patrón en esta relación laboral. Sin embargo, basta observar de forma poco minuciosa, solo intuitiva aspectos de las actividades que realizan estas personas denominadas "colaboradores" o "socios" para identificar aspectos de subordinación.

Una cuestión que suscita la falta de protección de los denominados "colaboradores" o "socios" radica en la identificación de la entidad que opera y controla la plataforma. Dado que la plataforma, per se, no posee inicialmente una personalidad jurídica que la haga susceptible de responsabilidad en relación con las obligaciones emergentes de una posible relación laboral o de otra índole, se plantea un vacío legal significativo.¹⁰⁴

Las plataformas parecen distorsionar los atributos convencionales de la relación laboral, configurando lo que podría describirse como una relación triangular. En este esquema, uno de los vértices lo constituye la plataforma digital; el segundo, la entidad que ejerce control sobre ella; el tercero, el individuo que provee el servicio; y finalmente, el cuarto vértice lo ocupa el usuario del servicio.¹⁰⁵ Los argumentos más destacados que emplean estas compañías, dueñas de las plataformas, es que su función es solo de intermediación, la conexión que les brinda a los usuarios, con los proveedores de servicios (transporte, repartos, etc.).

En la práctica, numerosos individuos que colaboran con estas plataformas exhiben de manera constante sus logotipos y se rigen por una serie de normativas internas estipuladas por las propias empresas. Estas directrices abarcan desde especificaciones relativas al modelo y estado del vehículo (en el contexto de actividades de transporte), hasta la exigencia de documentación actualizada del

¹⁰⁴ Villasmil Prieto, Humberto, "Del trabajo industrial al trabajo por plataformas digitales: las relaciones de trabajo del posfordismo" (sitio web), Organización Internacional del Trabajo, 2019, Disponible en: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_731018/lang-es/index.htm

¹⁰⁵ *Idem.*

conductor y la contratación de un seguro, cuya responsabilidad recae exclusivamente en el "socio" o "colaborador."¹⁰⁶

Los usuarios que reciben el servicio tienen la capacidad de evaluar a los prestadores a través de la plataforma, así como de emitir quejas y sugerencias. Esta facultad otorga a las compañías la discreción de inactivar temporalmente a los colaboradores o incluso de expulsarlos de la plataforma. Las causas de estas medidas disciplinarias pueden variar desde conductas como la conducción peligrosa, el estado de somnolencia del conductor, altercados con el cliente, hasta el uso de lenguaje inapropiado, entre otros.¹⁰⁷

La posibilidad de que los conductores sean sancionados por comportamientos que contravengan las normativas internas podría interpretarse como un indicativo de subordinación laboral. No obstante, existen tesis jurisprudenciales que abordan este tema y que serán analizadas en la segunda parte de la presente investigación.

Es suficiente con examinar las condiciones laborales en las que se encuentran miles de trabajadores que colaboran con estas plataformas para determinar si están inmersos en un nuevo modelo de explotación laboral. Este análisis es crucial para identificar los derechos necesarios que permitirían transformar estas actividades en auténticas oportunidades de empleo digno. Para ello, se estudiaron los casos de Ecuador, Colombia y Chile, ya que comparten un escenario muy similar entre ellos y con México sobre las condiciones de los trabajadores.

1. Caso Ecuador

Una de las hipótesis que se articulan en esta tesis sostiene que el mercado más propicio para las empresas de economía colaborativa se encuentra en aquellos países donde impera un alto grado de informalidad laboral. Este escenario es particularmente palpable en naciones latinoamericanas, como es el caso específico de Ecuador.

¹⁰⁶ Uber, "Motivos por los que los socios conductores y los socios repartidores pierden acceso a sus cuentas" (sitio web), disponible en: <https://www.uber.com/us/es/drive/safety/deactivations/>

¹⁰⁷ *Idem*.

De acuerdo con un reporte elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en Ecuador se destaca una notable presencia de trabajo no formalizado. Desagregando los datos, en zonas rurales esta cifra asciende al 89%. En términos de género, tanto hombres como mujeres presentan un 74% de ocupación en actividades informales. Si se considera el grupo etario, el 96% de la informalidad laboral se concentra en jóvenes de entre 15 y 19 años.¹⁰⁸

Al analizar la variable étnica, se determinó que el 95% de los trabajadores informales pertenecen a la población indígena. Regionalmente, en la zona costera, Esmeraldas encabeza la lista con un 84% de informalidad; en la región sierra, Chimborazo destaca con un 94%, y en la región amazónica, Zamora Chinchipe lidera con un 86%. Finalmente, al segmentar por actividad económica según el CIU (Clasificación Industrial Internacional Uniforme), los sectores de Agricultura y las Actividades de los hogares se sitúan a la cabeza, ambos con un 93% de informalidad.¹⁰⁹

A través de un estudio efectuado por Grupo FARO con el objetivo de examinar las condiciones laborales de repartidores y conductores en plataformas de economía colaborativa, se recabaron datos reveladores acerca de la situación laboral de estos trabajadores en Ecuador. Estos hallazgos contribuirán a fortalecer la hipótesis planteada en esta tesis.

Respecto al caso específico de Ecuador se encontraron datos muy interesantes respecto la situación de los trabajadores, por ejemplo, el 97% de quienes se desempeñan en estas actividades son hombres, es por ello por lo que muchos trabajadores son jefes de familia. De hecho, la cifra de jefes de familia no está muy alejada, ya que los resultados son que 87% de los trabajadores de las plataformas digitales son jefes de hogar.¹¹⁰

¹⁰⁸ Arias Marin, Karla, *et. al*, "Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador", *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*, 2020, p. 34. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45866-analisis-sector-informal-discusiones-la-regulacion-trabajo-plataformas-digitales>

¹⁰⁹ *Idem*.

¹¹⁰ Grupo Faro, "Plataformas digitales ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?", *Organización Internacional del Trabajo*, Quito, 2021, pp. 12-14. Disponible en: https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_845687/lang--es/index.htm (Consultado 15 de febrero de 2023)

Lo que quiere decir que, de ese salario, estás personas deben prever gastos del hogar, gastos escolares de sus hijos, alimentación, luz, agua, rentas, etc. Esta situación refleja la compleja informalidad que padece este país. Gracias a la pandemia por la COVID-19 el 42% de los entrevistados comenzaron a desempeñar su actividad durante la pandemia. ¹¹¹

Sin embargo, el fenómeno epidemiológico fue una situación en la que las plataformas fueron una alternativa al desempleo. No obstante, antes de la misma, ya existía una gran cantidad de personas integradas a estas actividades, y la situación ya era crítica, por el incremento constante de personas que se integraban a estas actividades.

El 78% de las personas que laboraban con plataformas de entregas y el 62% de quienes trabajaban con plataformas de transporte destinaban más de 45 horas semanales a estas actividades. Además, el 88% de los trabajadores en estas plataformas desempeñaban sus labores entre 5 y 7 días a la semana. Para muchos de ellos esta actividad se convirtió en su única fuente de ingreso, por lo menos eso contestó el 79% de personas que fueron encuestadas. ¹¹²

Por último, las herramientas de trabajo para estas personas es el transporte en el cual se trasladan, en el caso de los repartidores, el 80% hacen uso de motocicleta propia realizar sus tareas, el 15% utiliza motocicleta arrendada y el 4% bicicleta propia. El hecho de arrendar una moto para poder trabajar disminuye el gran porcentaje las ganancias estimadas, ya que aparte del porcentaje que cobra la plataforma y el consumo de gasolina, estos se ven incrementados con el costo de arrendamiento. ¹¹³

Lo mismo sucede en el ámbito del transporte, la situación es similar, dado que el 75% de los usuarios de plataformas de transporte operan con vehículos propios, mientras que el 25% emplea vehículos arrendados.¹¹⁴ A pesar de que el 75% no tiene que lidiar con el gasto de arrendamiento, si tiene que soportar los gastos de mantenimiento de la unidad, así como gastos de seguro.

¹¹¹ *Ibidem*, p. 16.

¹¹² *Ibidem*, p. 19.

¹¹³ *Ibidem*, p. 22.

¹¹⁴ *Ibidem*, p. 23.

Asimismo, estas plataformas de la economía colaborativa que fundamentan su operatividad a través de algoritmos y sistemas de geolocalización, muestran una notable predisposición hacia las áreas urbanas de alta densidad poblacional. Este fenómeno, arraigado en criterios de eficiencia operativa y maximización de la demanda, conlleva significativas implicaciones jurídico-sociales que se pueden traducir en desigualdad.

Por ejemplo, aquellas zonas rurales caracterizadas por su menor densidad demográfica enfrentan una evidente subrepresentación o incluso omisión en la cobertura de estas plataformas. Esta situación puede intensificar la dicotomía existente entre espacios urbanos y rurales en lo que respecta al acceso a servicios y oportunidades laborales.

2. Caso Colombia

Para Colombia la situación no es diferente, la empresa *Rappi* exige que los aspirantes a repartidor cumplan con requisitos mínimos; Estos incluyen ser mayor de edad, poseer el medio de transporte elegido (bicicleta o motocicleta) y la mochila para transportar productos (adornada con logotipos de la empresa), además de completar ciertas capacitaciones.

Al igual que en México y Ecuador, se considera que el repartidor en Colombia no tiene una relación directa con la compañía, ya que actúa en representación del cliente. Sin embargo, es importante destacar que para hacer uso de la aplicación, el repartidor debe aceptar los términos y condiciones, así como la política de manejo de datos de la empresa.¹¹⁵

Cabe resaltar que la aplicación evalúa el desempeño de los repartidores a través de las valoraciones hechas por los usuarios, que se fundamentan en la tasa de aceptación, de finalización y de puntualidad en las entregas. Como se expone en esta tesis, dicho sistema de evaluación podría ser visto como una forma de discriminación en el mercado.

¹¹⁵ Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones políticas*, Colombia, 2021 p. 17. Disponible en: https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_832220/lang-es/index.htm

En muchos casos, la valoración de los usuarios en los servicios de transporte se basa en las comodidades del viaje y la forma en la cual, los choferes prestan su servicio. Esto puede variar dependiendo el coche del modelo de vehículo que posea el chofer, la capacidad económica de brindarles botellas de agua, de poseer en su auto gel anti-bacterial, clima e incluso el hecho que puedas poner la música que más te guste durante el viaje.

En el entendido que, en Latinoamérica, muchas personas que se integran a estas actividades se encuentran en una situación de desempleo o situaciones económicas difíciles, no todos los dueños de vehículos cuentan con unidades con esas características, lo que generaría una competencia un tanto desigual, es decir, es una oportunidad laboral para unos cuantos.

Bajo el ordenamiento jurídico colombiano, todo individuo que perciba ingresos que igualen o superen el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) está obligado a afiliarse como aportante al Sistema General de Seguridad Social (SGSS).

En el contexto de relaciones laborales donde existe subordinación, la responsabilidad de contribuir a los subsistemas de salud y pensiones se divide de forma equitativa entre el empleador y el empleado, de acuerdo con las tarifas establecidas en la legislación actual. En contraparte, la aportación al subsistema de riesgos laborales es una obligación.¹¹⁶

Para el caso de los trabajadores autónomos, ellos mismos deben cubrir completamente sus contribuciones al sistema, salvo las aportaciones al Sistema de Riesgos Laborales para aquellos clasificados en los niveles de riesgo IV o V. Bajo estas condiciones, la obligación financiera recae sobre el contratante, aunque esto no signifique la formalización de un contrato laboral.¹¹⁷

3. Caso Chile

La República democrática de Chile es otro de los países latinoamericanos donde existe una gran cantidad de trabajadores de plataformas en condiciones de

¹¹⁶ *Ibidem* p. 39.

¹¹⁷ *Idem*.

vulnerabilidad como los ya mencionados, además de México que es el principal objeto de estudio en esta tesis y que de forma profunda y analítica se abordara en la segunda parte de esta.

Referente al caso de Chile, durante el primer semestre de 2020 existían aproximadamente 600 mil personas generando ingresos a través de plataformas colaborativas. No obstante, el inicio de la pandemia por la COVID-19 produjo un aumento significativo de un 30% a 50% el número de personas afiliadas a una plataforma.¹¹⁸

En este país, las personas en actividades de reparto llegaron a considerarse como “trabajadores esenciales” (Aun sin tener reconocida la categoría de “trabajador” por las compañías dueñas de las plataformas) por lo que contaban con permiso para desplazarse en lugares con restricciones de movilidad o que se encontraban en cuarentena.

Sin embargo, el funcionamiento de estas plataformas no es equitativo, ya que solo aquellos trabajadores con mejores calificaciones tienen la posibilidad de elegir sus zonas de trabajo. Esto obliga a los repartidores nuevos a trabajar en áreas donde existe un mayor riesgo de sufrir asaltos o robos, o en lugares con poca demanda.¹¹⁹

En la actualidad, las principales plataformas colaborativas en Chile para actividades de transporte son *Uber*, *DiDi*, *Cabify/Easy Taxi*, *Beat* e *InDriver*. En cuanto a las actividades de reparto de bienes y productos, las más destacadas son *Cornershop* (recientemente adquirida por *Uber*), *PedidosYa*, *Rappi* y *Uber Eats*.¹²⁰

La situación laboral precaria de quienes se desempeñan en estas actividades coincide en gran parte con los resultados de los países antes estudiados. En el caso chileno cerca del 75% de los “socios o colaboradores” lo hace utilizando su propio

¹¹⁸ Coddou Mc Manus, Alberto, *El trabajo en plataformas durante la pandemia por COVID-19: Los derechos fundamentales y el caso chileno* Organización Internacional del Trabajo, Santiago de Chile, 2021, p. 31-32.

¹¹⁹ *Ibidem* p. 38.

¹²⁰ Morris Keller, Pablo, *Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago, 2021, p. 11.

vehículo. Aproximadamente el 63% de los conductores no cuenta experiencia previa en el rubro del transporte.¹²¹

La plataforma *Uber* en Chile ha emergido como una fuente adicional de ingresos para una amplia población. Sin embargo, para muchos, esta fuente "complementaria" se ha convertido en su principal sustento económico. Según datos recientes, el 39,7% de los consultados expresó que su principal motivación para integrarse a *Uber* radica en la necesidad de incrementar sus ingresos.

De ese porcentaje, un 54% manifestó que lo obtenido en la plataforma sirve como complemento a lo percibido en otras ocupaciones, un 30% lo utiliza para saldar deudas y un 8% lo considera como una herramienta para alcanzar metas a corto plazo.¹²²

Por otro lado, es significativo que el 35,9% del total de los encuestados afirmó que *Uber* representa su principal fuente de ingreso. Sorprendentemente, dentro de este grupo, un tercio mencionó tener, paralelamente, un trabajo formal. La flexibilidad laboral fue el motivo de adhesión a la plataforma para un 16,1% de los consultados. Con respecto a la carga laboral, se evidencia una tendencia a jornadas extensas. Un contundente 53,1% admitió trabajar más de 45 horas a la semana, excediendo el límite legal estipulado en Chile.

Por su parte, el 25,1% indicó que trabaja entre 31 y 45 horas semanales; el 19% oscila entre 11 y 30 horas; y tan solo un 2,8% señaló una jornada de menos de 10 horas a la semana.¹²³ En el siguiente acápite, se expondrá la forma en la que, a través de la llegada de estas plataformas a los países latinoamericanos, también se ha visto una afectación importante a los Derechos Económicos, Sociales Y Culturales.

III. Afectaciones en los derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)

Estas nuevas actividades de trabajo requieren análisis desde distintos ángulos de estudio, ya que, gracias a los cambios en el modo de trabajo, hay efectos que

¹²¹ *Ibidem*, p. 13.

¹²² *Ibidem*, p.14.

¹²³ *Idem*.

transcenden a otros aspectos de la vida social que poco se ha cuestionado como son los derechos económicos, sociales y culturales.

A través de esta investigación se busca exponer las vulnerabilidades a las que están expuestas las personas involucradas en determinadas actividades laborales, las cuales inciden directamente en la degradación de derechos laborales fundamentales. No obstante, se ha prestado escasa atención al debate sobre cómo la ausencia de estas garantías laborales se ha arraigado en la conciencia social. Si las instituciones estatales no se adaptan para incorporar nuevas modalidades de empleo en su marco normativo, es probable que se generen impactos que trascienden los ámbitos de los derechos laborales elementales.

En este contexto, se conceptualizarán los DESC como aquel conjunto de derechos orientados a satisfacer las necesidades primordiales de los individuos. Estos abarcan una variedad de derechos humanos, incluidos, pero no limitados a, el derecho a un nivel de vida digno, a la alimentación, a la atención sanitaria, al acceso al agua, al empleo, a la protección social, a un alojamiento adecuado, a la educación, a la cultura y a un entorno ecológicamente sostenible.¹²⁴

Haciendo énfasis en la definición, María del Pilar Suárez Sebastián señala que estamos ante derechos fundamentales e intrínsecos al ser humano, de tal simplicidad conceptual que, para entenderlos, basta con reconocer que se manifiestan en aspectos como la alimentación, la protección social, la salud tanto física como mental, el acceso a una vivienda digna, el empleo, la libertad sindical, la educación, la sostenibilidad ambiental y el suministro de agua.¹²⁵

En la DUDH, de manera precisa en los artículos 25 a 27, se expone el reconocimiento hacía una serie de derechos económicos, sociales y culturales básicos. Dentro del art. 25, se expone que:

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales

¹²⁴ Consejo Nacional de los Derechos Humanos, “Derechos Económicos Sociales, Culturales y Ambientales” <https://www.cndh.org.mx/programa/39/derechos-economicos-sociales-culturales-y-ambientales>

¹²⁵ Gonzales Monguí, Pablo (coord.) *Derechos económicos, sociales y culturales Catedra Gerardo Molina*, Universidad Libre Colombia, 2009, p. 5.

necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad".¹²⁶

Para el correcto desarrollo de los DESC, la función primordial del Estado radica en la provisión de los recursos necesarios para asegurar el ejercicio efectivo de derechos fundamentales, tales como el acceso a la alimentación, a un alojamiento adecuado, a la educación, a servicios de salud, a la protección social, a la participación en actividades culturales, al suministro de agua y saneamiento, así como al empleo digno.

En este sentido, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CASDH) aborda estos derechos en su Capítulo III, específicamente en el Artículo 26, donde se delinearán las obligaciones asumidas por los Estados signatarios de dicho tratado internacional:

Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.¹²⁷

La afectación que producen las plataformas colaborativas específicamente en lo DESC es derivada en gran medida a la incapacidad de los estados para adaptar estos nuevos tipos de trabajo en sus legislaciones. Los países donde son más evidentes estas afectaciones, son aquellos como los latinoamericanos, donde existe gran informalidad laboral y son precisamente estos países donde estas compañías tienen un mayor éxito económico.

Tal como Alicia Ely Yamin articula en su obra *Los derechos económicos, sociales y culturales en América Latina, del invento a la herramienta*, América Latina se distingue por ser una de las regiones del mundo un alto índice de desigualdad en términos de distribución de ingresos. Este fenómeno resalta, de forma

¹²⁶ Declaración Universal de los Derechos Humanos, promulgada 10 de diciembre de 1948, artículo 25.

¹²⁷ Convención Americana sobre Derechos Humanos, 7 de mayo de 1981, artículo 26.

contundente, la apremiante necesidad de materializar y efectuar la implementación de los DESC en la región.¹²⁸

De hecho, una gran característica de América Latina se basa en ser la región del mundo donde la inequidad en la distribución de la riqueza es más acentuada. Este hecho pone de manifiesto, de manera indiscutible, la imperiosa necesidad de concretar y llevar a cabo la efectiva implementación de los DESC.¹²⁹ Por lo tanto, la llegada de estas compañías transnacionales de economía colaborativa, se convierten en un escenario el aprovechamiento perfecto para la explotación laboral.

Las deficiencias de los DESC en América Latina son traducidas en falta de acceso a educación, carencia de alimentos, falta de acceso a una vivienda digna, pésimos servicios de salud, falta de acceso a la justicia, entre otros derechos humanos. Lo anterior cual son problemas compartidos por la mayoría de los países latinoamericanos.

En cuanto a los derechos sociales, los trabajadores en plataformas digitales a menudo trabajan en solitario, lo que significa que no tienen acceso a la protección y el apoyo de un sindicato o un grupo de colegas en la misma empresa. Esto hace que sea más difícil para ellos abogar por mejores condiciones laborales o defenderse contra la discriminación en el trabajo.

En cuanto a los derechos culturales, la falta de protección laboral y la inestabilidad económica pueden limitar el acceso de los trabajadores en plataformas digitales a la educación, la cultura y otras actividades que son importantes para el desarrollo personal y social. La falta de un horario de trabajo regular y una remuneración justa también puede limitar su capacidad para participar plenamente en la vida cultural y social de su comunidad.

Para Victor Abramovich la exigibilidad de los DESC, un factor crítico para el éxito radica en la habilidad para interconectar diversos ámbitos. De esta manera, una resolución jurídica específica puede servir como catalizador para abordar y modificar las falencias institucionales, las estrategias gubernamentales o las

¹²⁸ Yamin, Alicia Ely (coord.) *Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en América Latina, del invento a la herramienta* Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, 2006, México, 2006, p. 18.

¹²⁹ *Idem*.

condiciones sociales subyacentes que constituyen la génesis del conflicto en cuestión.¹³⁰

Alrededor del mundo, hay trabajadores que han decidido exigir sus derechos a través del litigio ante los distintos tribunales del mundo, y en los diferentes sistemas jurídicos existentes se han tomado decisiones que son relevantes para su protección. Sin embargo, las decisiones tomadas por los diferentes tribunales tienen un apartado especial en esta tesis, donde se analizarán los fallos emitidos por tribunales de otras naciones en protección de estos trabajadores y se conocerán si estos fallos tienen impacto en los DESC que se ha discutido aquí.

IV. Afectaciones a la seguridad social en la economía colaborativa

El derecho a la seguridad social es de suma relevancia para los tiempos de globalización del cual el mundo es testigo. La innovación tecnológica ha tenido un aceleramiento sin frenos debido a la competencia de las empresas globales, preocupadas por producir cada día más y que la sociedad consume aún más.

Esto ha generado que en muchos sectores de economía, distintos trabajos sean sustituidos por maquinaria con inteligencia artificial; o también, como corresponde a esta investigación analizar, como la globalización ha logrado crear una economía colaborativa en la que empresas globales han logrado aprovechar la mano de obra (o explotarla) asignándoles otra categoría como “socio” o “colaborador” (conceptos que serán estudiados en el capítulo 3 de esta tesis), evitando así toda clase de relación laboral, lo cual deja en una situación de vulnerabilidad a las personas que trabajan gran parte de su tiempo en estos modelos de trabajo.

Todos los componentes de la globalización pueden influir en la desigualdad de ingresos, no obstante, posiblemente los flujos de tecnología e información sean los que ejercen el impacto más significativo.¹³¹ Es por eso por lo que el derecho a

¹³⁰ *Ibidem* p. 156.

¹³¹ Keeley, B., *Desigualdad de ingresos. La brecha entre ricos y pobres*, Esenciales OCDE, 2018, OECD Publishing, París. p. 52.
Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264300521-es> (consultado, 01 de noviembre, 2022)

la seguridad social cumple una función elemental para la contención de este fenómeno globalizador.

Según la definición de W. Beveridge, la seguridad social se entiende como la protección que el Estado brinda al individuo contra los riesgos a los que está expuesto, incluso en el contexto de una sociedad organizada de la mejor manera posible.¹³²

Es por eso por lo que países en desarrollo, como México deberían robustecer con más mecanismos de protección y ampliación a las instituciones obligadas de vigilar la seguridad social de los ciudadanos. Volviendo nuevamente a la DUDH de 1948 respecto a la seguridad social en su artículo 23, primer párrafo se contempla lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección «contra el desempleo».¹³³

A comparación con la ley del seguro social, el seguro contra el desempleo no está contemplado en la legislación mexicana. Precepto que a pesar de estar contemplado en un instrumento de carácter internacional en México no es considerado.

Los tiempos descritos con anterioridad exigen la necesidad de hacer énfasis en que la seguridad social en México contemple un seguro de protección contra el desempleo. Como principal preocupación es la sustitución de la mano de obra por instrumentos tecnológicos que logren realizar la actividad del ser humano de forma más efectiva, y que a las empresas les generara más rendimiento económico, además que evitaría el pago de esos salarios.

Segundo, el incremento de estas empresas con una dinámica colaborativa, en la que los trabajadores adquieren un papel de colaborador, con el argumento que son empresas que ayudan a generar un ingreso extra, pero que en la vida real

¹³² Citado por: Aparicio, Tovar, Joaquin *La Seguridad Social, Un Valor Universal En Un Mundo Incierto*, p. 2. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548613.pdf

¹³³ *Declaración Universal de los Derechos Humanos, Op. Cit.* Art. 23 Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

hay personas que dedican tiempo completo a estas actividades, los hace correr riesgos de trabajo como cualquier trabajador formal. Corriendo riesgos de trabajo, de salud y excluidos totalmente de un salario digno, además de todos los demás derechos que un trabajador tendría.

El incremento de este tipo de actividades derivadas del aceleramiento económico tiene consecuencias políticas y sociales, como aumento en la desigualdad y pobreza en países como México. La irrupción de las tecnologías avanzadas en el mundo laboral, especialmente en la forma de automatización, robótica y tecnologías de información, ha llevado a una profunda reflexión sobre el futuro del trabajo humano.

Como bien menciona Gabriela Mendizábal, este nuevo paradigma de interacción máquina-máquina, aunque potencialmente eficiente en términos de producción, conlleva una serie de retos y preocupaciones en el ámbito socioeconómico y jurídico. Al respecto expone

⇒ Aumento de desempleo: la automatización de ciertos procesos productivos puede reemplazar tareas tradicionalmente humanas, lo que resulta en una disminución en la demanda de mano de obra para ciertos trabajos. Esta situación no sólo puede incrementar las cifras de desempleo, sino que, como bien señala, puede aumentar la carga sobre los sistemas de seguridad social al tener que cubrir seguros de desempleo.

⇒ Reducción de salarios: si la demanda de ciertos trabajos disminuye a causa de la automatización, es probable que los salarios ofertados para estos trabajos también disminuyan. Esta reducción salarial, sumada a una posible disminución en las horas laborales, impactará directamente en las cotizaciones a la seguridad social y, por ende, en futuros beneficios como las pensiones.

⇒ Transformación de contratos laborales: un cambio hacia modelos más flexibles de contratación puede llevar a la pérdida de ciertos beneficios laborales tradicionales. Los contratos por proyecto o de prestación de servicios profesionales, que a menudo no incluyen beneficios como el acceso a sistemas de pensión,

pueden resultar en un ahorro para las empresas, pero en detrimento de la seguridad a largo plazo de los trabajadores.¹³⁴

En el punto último se puede identificar de manera más precisa los empleos generados por las plataformas colaborativas, en el que estas empresas no reconocen la relación laboral de quienes trabajan con estas compañías globales, y ocasiona que, en países como México, no se les reconozcan los derechos laborales fundamentales.

Debido al progreso de la revolución tecnológica, es posible que nos dirijamos hacia un mercado laboral con empleos menos tradicionales y más orientados con el desarrollo tecnológico. Por lo tanto, seguir vinculando la seguridad social únicamente al empleo formal podría dejar a una parte significativa de la población sin protección social y en situación de pobreza, como ya sucede en México.

Por esta razón, sería interesante, explorar un modelo de protección social similar al de los países nórdicos. En este modelo, la protección social de las personas no estaría ligada a su situación laboral, ya sea que tengan o no un empleo y, particularmente, si ese empleo es asalariado o independiente.¹³⁵ Por ello, dentro del siguiente capítulo se analiza el impacto que la economía colaborativa tiene sobre los derechos humanos laborales, a causa de las nuevas empresas de plataformas colaborativas.

¹³⁴ Mendizábal Gabriela, *Op. Cit.*, p.14.

¹³⁵ Los sistemas de seguridad social en los países nórdicos están caracterizados principalmente por que se aplican a toda la población. Esta forma de organización se estableció inicialmente sobre la base del seguro, donde solo las formas de seguro vinculadas específicamente a los riesgos laborales, como el seguro contra accidentes de trabajo, se aplican exclusivamente a los trabajadores asalariados. En cambio, la protección social que no está específicamente relacionada con el trabajo, se aplica en general a todas las personas, independientemente de si tienen un contrato de trabajo o no. También, otra característica distintiva de la organización de la seguridad social en los países nórdicos es la fuerte contribución del Estado y las comunidades locales en su financiamiento y administración. Esta colaboración se refleja en subvenciones financieras que facilitan la organización y supervisión de la asistencia social. Incluso en los casos de seguros voluntarios, la participación de la sociedad en su implementación es significativa, como se detalla en la exposición de las diferentes ramas del seguro. *Cfr.* En Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, "Seguridad Social", *Conferencia Interamericana de Seguridad Social*, Suiza, 1951.

CAPÍTULO TERCERO. ¿PROTECCIONISMO O LIBERALISMO? ALCANCES DEL ESTADO

A lo largo de esta investigación se han expuesto algunos aspectos de las condiciones en las cuales los trabajadores de plataformas colaborativas desarrollan sus actividades y las consecuencias que existe por la falta de su respectiva clasificación como trabajadores, lo cual les ha imposibilitado tener acceso a seguros sociales, seguros de protección médica, salario digno, días de descanso obligatorio, así como la capacidad de organizarse en sindicatos, entre otros.

No obstante, el problema de la clasificación no ha sido la única problemática surgida de estos fenómenos de trabajo de la era tecnológica, también el descontento por parte de taxistas ha causado manifestaciones en las calles, demandando una competencia desleal por parte de las empresas como *DiDi*, *Uber*, *Lyft*, *Beat* o *Cabify*. Lo disruptivo que han sido estas compañías, además de generar una controversia en la clasificación de trabajadores, también las ha generado su misma naturaleza de la empresa, es decir, ¿Cuál es su verdadera identidad?

La relación conflictiva entre los taxistas y *Uber* en México se puede entender desde una perspectiva socioeconómica y política. Los taxistas, al igual que cualquier otro grupo de trabajadores, han construido una serie de expectativas y derechos laborales a lo largo del tiempo. El surgimiento de empresas como *Uber* ha generado tensiones en torno a la competencia desleal, la desregulación del sector y la precarización del trabajo.

Desde una perspectiva económica, los taxistas han visto en *Uber* una amenaza directa a sus ingresos. La entrada de una nueva oferta de transporte ha generado una mayor competencia, lo que se traduce en una disminución de la demanda y de los precios de los servicios de taxi. Además, *Uber* no está sujeto a las mismas regulaciones y requisitos que los taxis tradicionales, lo que ha generado un sentido de injusticia y desigualdad entre los taxistas y estas compañías de plataforma.

I. Fortaleza del mercado, debilidad del Estado.

Un aspecto muy importante del éxito de estas empresas transnacionales es que están surgiendo en una generación que está acompañada de un sinfín de discursos progresistas en el que el libre mercado cada día tiene más fuerza y busca disminuir cada vez más la intervención de los estados en los mercados financieros y esto en consecuencia producirá a niveles macros desempleo, desprotección, desigualdades cada vez más profundas.

Con el paso del tiempo las políticas que privilegian las competencias de libre mercado y buscan la menor intervención del estado en la economía ha causado aumentos en la desigualdad de las naciones, sobre todo los países latinoamericanos que históricamente han sido saqueados en sus recursos desde los tiempos de la conquista.

Resulta relevante evocar las reflexiones de Eduardo Galeano en su obra *Las venas abiertas de América Latina* para enmarcar este análisis. Desde el período del descubrimiento hasta nuestros días, la totalidad de los recursos de la región han sido transformados en capital, en un primer momento de origen europeo y más tarde norteamericano, que se ha acumulado en centros de poder alejados geográficamente.

Este proceso incluye tanto los recursos naturales como minerales, así como el capital humano, abarcando su capacidad laboral y de consumo. La forma de producción y la jerarquía de clases en cada territorio han sido configuradas desde una perspectiva externa, mediante su inserción en la dinámica global del capitalismo.¹³⁶

Asimismo, Daniel Bernabé, en su obra *La trampa de la diversidad: cómo el neoliberalismo fragmentó la identidad de la clase trabajadora*, aborda la cuestión del imperialismo. Este fenómeno, entendido como la expansión de las economías capitalistas de ciertas naciones europeas que han monopolizado históricamente las materias primas y otros recursos para sostener sus complejos industriales, se halla

¹³⁶ Galeano, Eduardo *Las venas abiertas de América latina*, 1ra ed., Montevideo, Siglo XXI Editore, 1970, p. 16.

en su apogeo. Este movimiento imperialista se extiende a lo largo de diversas regiones del mundo, imponiendo sus condiciones y transformaciones a las comunidades locales de manera inmisericorde.¹³⁷

El ejemplo histórico de este tipo de gobiernos han sido los Margaret Thatcher quien llegó a ser primera ministra de Gran Bretaña en 1979 y Ronald Reagan expresidente de los Estados Unidos en 1981, quien en su discurso inaugural dejó la frase que sentenciaría la crisis neoliberal en los tiempos actuales: "En la crisis actual, el Gobierno no es la solución a nuestro problema; el Gobierno es el problema".¹³⁸

La importancia de las inclinaciones ideológicas del gobierno es de suma importancia para el tema que corresponde a esta investigación. En primer lugar, cada vez que los mercados se acercan más a la automatización del trabajo, en mayor medida existe un distanciamiento de las relaciones del trabajo.

Para los países del primer mundo, esto significa un avance en el bienestar de la sociedad, sin embargo, los países que no se encuentran preparados políticamente para estos cambios en la innovación del trabajo (como es el caso de los países latinoamericanos), sufrirán las consecuencias al padecer una informalidad laboral cada día en aumento, así como el crecimiento de la desigualdad.

Lógicamente también hay quienes defienden el libre mercado y la libre competencia, con diversos tipos de argumentos, sobre todo de pensadores estadounidenses (el país más capitalista del mundo) como Thomas Sowell quien defiende en todos los aspectos el aumento de los precios abusivos en situaciones de crisis como sucedió en el huracán Charley en 2004.

Sowell sostiene que la noción de "precios abusivos" carece de fundamento económico, por lo que la mayoría de los economistas optan por descartarla debido a su excesiva ambigüedad y falta de claridad conceptual.

¹³⁷ Bernabé, Daniel, *La trampa de la diversidad, como el neoliberalismo fragmento la identidad de la clase trabajadora*, España, Akal, , 2018, p. 27.

¹³⁸ *Ibidem*, p. 43.

“Las acusaciones de que los precios son abusivos se producen cuando son claramente mayores de lo acostumbrado, escribía. Pero los precios a los que se está acostumbrado no son moralmente sacrosantos. No son más especiales o “equitativos” que otros precios, que las circunstancias del mercado —incluidas las creadas por un huracán— puedan propiciar”.¹³⁹

Este tipo de ideología cada vez crece más, sobre todo en países más desarrollados donde, se encuentran las grandes empresas transnacionales que llegan a toda América latina. Tal es el caso de Silicon Valley, que se encuentra en estados unidos y es sede de grandes empresas de tecnología que han logrado rebasar miles de fronteras a lo largo del planeta.

Mientras las clases subalternas se enfrentan a la lucha diaria por la subsistencia, las élites dirigen sus esfuerzos hacia diversas iniciativas filantrópicas que, aunque puedan suplir de manera insuficiente la carencia de servicios públicos, se focalizan principalmente en causas que o bien se sitúan fuera de su ámbito real de influencia, o bien se alinean con preocupaciones éticas de carácter individual.¹⁴⁰

Por otro lado, mientras las poblaciones desfavorecidas experimentan un deterioro progresivo de su salud debido al consumo de alimentos de baja calidad y altamente procesados, las clases privilegiadas invierten considerablemente en su desarrollo personal, abarcando áreas como la cultura, la nutrición y la actividad física. En este contexto, mientras los profesionales del sector tecnológico pueden permitirse el lujo de centrar sus preocupaciones en temas como la adopción de animales de compañía, los trabajadores de los sectores más precarizados, que subsisten en condiciones de vulnerabilidad, se encuentran cada vez más marginados por el avance tecnológico.¹⁴¹

Para Zygmunt Bauman el fenómeno de la globalización ha producido una serie de cambios importantes en nuestra sociedad, entre ellos, la expansión del capitalismo, el surgimiento de una cultura global y la creciente interconexión entre los distintos países del mundo. Sin embargo, señala que la globalización ha creado

¹³⁹ Sandel, J. Michael, *Justicia ¿hacemos lo que debemos?*, Trad. De Juan Pedro Campos Gómez, Barcelona, debate, 2011, p. 3.

¹⁴⁰ Bernabé, Daniel, *Op. Cit.*, p. 37.

¹⁴¹ *Ibidem* p. 38.

nuevos desafíos, como el aumento de la desigualdad, la pérdida de soberanía de los estados y la crisis ambiental a causa de la industrialización.¹⁴²

Según Bauman el desorden mundial contemporáneo favorece la existencia de estados debilitados, manifestándose a través de la desregulación y la liberalización, así como una mayor flexibilidad y fluidez en los mercados, incluyendo los inmobiliarios y laborales. Este fenómeno busca además aliviar las cargas fiscales impuestas por el Estado, entre otros aspectos.¹⁴³

Cada vez que a nivel global los mercados se fortalecen frente a los Estados y mientras cada día las naciones transiten a economías sin regulación, la protección de los trabajadores se verá afectada; sobre todo la distribución desigual de la riqueza será un aspecto difícil de regular.

Bauman resalta en su análisis sobre la globalización que únicamente el 22% de la riqueza global es poseída por los denominados "países en desarrollo", pese a que estos albergan al 80% de la población mundial, lo que pone de manifiesto una disparidad significativa en la distribución de la riqueza a nivel global.¹⁴⁴

Aunque la obra de Bauman se publicó a inicios del siglo XXI, sigue teniendo una relevancia importante en los aspectos económicos actuales, ya que a día que se escribe esta tesis, el panorama económico neoliberal no ha cambiado. La expansión de las dinámicas globalizadoras y el carácter transnacional del ciberespacio han superado las estructuras estatales tradicionales, dando lugar a un entorno de desorden ideológico, discusión política y movilizaciones laborales, particularmente en el ámbito del transporte.

Por lo tanto, la irrupción de plataformas como *Uber* en el panorama global ha relegado al Estado en su rol de ente regulador primordial, evidenciando una fragmentación parcial de la soberanía estatal. La aplicación móvil asume esta función reguladora, estableciendo sus propios términos y condiciones para mediar en una transacción entre partes privadas que culmina en un 'servicio de transporte privado', eludiendo así la intervención estatal.

¹⁴² Bauman, Sigmunt, *Op. Cit.* p. 93.

¹⁴³ *Idem.*

¹⁴⁴ *Ibidem* p. 95.

En la obra *La teoría general del empleo, el interés y el dinero*, del economista británico John Maynard Keynes, publicada en 1936, Keynes criticó radicalmente el pensamiento económico capitalista de la época. Presentó nuevas ideas y enfoques sobre la macroeconomía y la intervención del gobierno en la economía.

Contrariamente a la teoría económica clásica predominante en ese momento, que sostenía que los mercados eran eficientes y autorregulados, Keynes argumentó que el desempleo y la inestabilidad económica eran el resultado de fallas en la demanda agregada y la insuficiencia de la inversión privada.¹⁴⁵ Según Keynes, la economía no tiende naturalmente hacia el pleno empleo, sino que puede quedar atrapada en estados de recesión o depresión. Keynes abogó por la intervención gubernamental activa, especialmente a través de políticas fiscalizadoras.

En un mercado no regulado, algunas empresas pueden tener un poder excesivo y monopolizar el mercado, lo que les permite establecer precios elevados y limitar la competencia. En el aspecto laboral, las empresas como *TESLA*, están trasladando sus producciones a la automatización, por lo que las oportunidades laborales en México con la llegada de esta compañía es muy limitada.

II. La competencia estatal

Con la expansión de *Uber* en los estados mexicanos, hubo gobiernos que se sintieron con la necesidad de modificar sus leyes de movilidad para lograr una regulación a este tipo de compañías; estos casos lograron llegar a la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) a través de las acciones de inconstitucionalidad 63/2016 respecto al estado de Yucatán y 13/2017 respecto al estado de Colima.

La controversia constitucional 63/2016 se originó cuando la facción minoritaria del Legislativo del Estado de Yucatán impugnó la validez del Decreto 400/2016. Este decreto implicó la modificación y adición de varios preceptos de la normativa local de transporte, específicamente los relacionados con el servicio de transporte de pasajeros intermediado por plataformas digitales como *Uber* y *Cabify*.

¹⁴⁵ Richard Posner, Reseña de "La teoría general del empleo, el interés y el dinero" de John Maynard Keynes, *Revista de Economía Institucional* (sitio web), pág. 10. ISSN: 0124-5996, 2010, disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41915003015>

Los artículos en cuestión son el 40 *Quater*, fracción V; el 40 *Sexies*, fracciones VIII y IX; el 40 *Septies*, fracción III; y el numeral 41, fracción IV.

La impugnación se fundamentó en la presunta transgresión de diversos derechos constitucionales, entre ellos, el principio de igualdad, la irretroactividad de las leyes, la libertad de trabajo, la libertad de tránsito, así como la libre concurrencia y competencia.¹⁴⁶

Estos problemas de intentar identificar la naturaleza de las plataformas generaron un debate entre los ministros al cuestionarse si es una empresa de tecnología, de comunicación, intermediación o de transporte. El magistrado Arturo Zaldívar Lelo de Larrea sostuvo que, en lo concerniente a asuntos de transporte, la jurisdicción estatal es la competente para legislar. Sin embargo, matizó su posición al señalar que discrepaba de la metodología del proyecto legislativo, ya que se abordaba la cuestión de la igualdad como si constituyera una categoría autónoma, lo cual, a su juicio, no es el caso.

Adicionalmente, el ministro Zaldívar subrayó que los servicios de transporte de pasajeros ofrecidos bajo el régimen de concesión no son análogos a aquellos que operan con base en un certificado vehicular. En este sentido, consideró que las disposiciones y requisitos establecidos en el artículo 40, *sexies*, fracción IX de la Ley de Transporte del Estado de Yucatán, eran coherentes, teniendo en cuenta que su objetivo no se limita únicamente a la seguridad, sino que también abarca la calidad del servicio prestado.¹⁴⁷

Para el caso del ministro Eduardo Medina Mora, este manifestó que la interpretación del asunto en cuestión reviste una complejidad particular, dada su vinculación con las transformaciones tecnológicas. En relación con el escrutinio de constitucionalidad, apuntó que la normativa propuesta por la legislatura estatal para regular las plataformas tecnológicas es inadecuada.

Esto se debe, en primer lugar, a que la legislación equipara erróneamente estos sistemas de plataforma con una categoría específica de transporte que se

¹⁴⁶Acción de inconstitucionalidad 63/2016, disponible en; https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_pub/LyqS3XgB_UqKst8oaTM9/%22Iniquidad%22

¹⁴⁷ *Idem*.

distingue tanto del transporte público como del privado. En segundo término, subrayó que resulta inviable establecer una comparación entre los servicios ofrecidos a través de plataformas tecnológicas y los servicios de taxi tradicionales. Aunque ambos implican el transporte de pasajeros, operan bajo modalidades y requisitos distintos, por lo que plataformas como *Uber*, *Cabify* o *Lyft* no pueden ser catalogadas como servicios de taxi.¹⁴⁸

Finalmente, los puntos resolutivos quedaron de la siguiente manera:

- ⇒ La acción de inconstitucionalidad se considera procedente, aunque no se fundamenta.
- ⇒ Se decreta el sobreseimiento de la acción de inconstitucionalidad en relación con los artículos 40 bis y 40 quinquies de la Ley de Transporte del Estado de Yucatán, conforme a lo estipulado en el Decreto 400/2016, publicado el 22 de junio de 2016.
- ⇒ La acción de inconstitucionalidad es desestimada respecto a ciertas fracciones de los artículos 40 QUATER y 40 SEXIES de la misma ley, específicamente en las partes que discuten el valor del vehículo y las especificaciones de aire acondicionado y equipo de sonido.
- ⇒ Se confirma la validez de varias especificaciones contenidas en el artículo 40 SEXIES, fracción IX, así como los artículos 40 SEPTIES, fracción III, y 41, fracción IV, de la Ley de Transporte del Estado de Yucatán, en cuanto a las características y requisitos administrativos de los vehículos. Los ministros Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena y Arturo Zaldívar Lelo de Larrea emitieron votos particulares y concurrentes; mientras que el ministro José Fernando Franco González Salas presentó un voto particular por su cuenta.¹⁴⁹

En el marco de la acción de inconstitucionalidad 13/2017, los promotores de la demanda articulan siete argumentos de invalidez, centrados fundamentalmente en la tesis de que la normativa que regula el servicio de transporte privado mediante

¹⁴⁸ *Idem.*

¹⁴⁹ Crónica de la acción de inconstitucionalidad 63/2016, disponible en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/cronicas_pleno_salas/documento/2019-08/cr-APD-0063-16.pdf

plataformas tecnológicas, contenida en la Ley de Movilidad Sustentable del Estado de Colima, transgrede una serie de disposiciones de la constitución mexicana.

Los preceptos impugnados dentro de la mencionada Ley de Movilidad Sustentable para el Estado de Colima, promulgada el 30 de enero de 2017 y publicada en el periódico oficial del estado, son los siguientes: artículo 13, fracción CX; artículo 125, fracción III; artículos 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178; artículo 180, numeral 1, fracción II, inciso k); artículo 183; artículo 316, numeral 5; artículo 317; artículo 373, numeral 1, fracción I; y el artículo vigésimo cuarto transitorio.¹⁵⁰

Uno de los principales argumentos contra la Ley de Movilidad Sustentable del Estado respectivo es que viola el principio de libertad de trabajo, que está protegido en el artículo 5º de la Constitución Federal. Esto se debe a que la ley regula los servicios de transporte privado que se ofrecen mediante plataformas tecnológicas e impone restricciones específicas.

Se ha sostenido que esta regulación constituye una interferencia inapropiada del Estado en las transacciones privadas, tratándolas como si pertenecieran al ámbito del servicio público o como si tuvieran efectos negativos en los derechos a la asociación colectiva.

En este escenario se sostiene que la actividad en cuestión debería estar regulada exclusivamente por las normativas ya establecidas en el Código Civil en lo referente a contratos y cumplimiento de obligaciones, en el Código de Comercio en lo que concierne al comercio electrónico, y en la Ley Federal de Protección al Consumidor dentro de su ámbito de aplicación material.

Frente a estos argumentos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) argumentó que los legisladores del Estado de Colima poseen una significativa capacidad discrecional para normar los servicios de transporte y la oferta de servicios, tanto públicos como privados. Esta prerrogativa se fundamenta en el reconocimiento de que estas áreas representan un interés general que legitima

¹⁵⁰Acción de inconstitucionalidad 13/2017. Disponible: <https://bj.scjn.gob.mx/doc/votos/sGcK9XgBNHmckC8LF6X3/%22Plataforma%20electr%C3%B3nica%22>

la intervención reguladora estatal, con el objetivo de proteger el medio ambiente, asegurar la seguridad de los ciudadanos, elevar su calidad de vida y promover la competencia y la participación equitativa en el mercado.¹⁵¹

Adicionalmente, la Corte consideró que la prohibición de subarrendar vehículos no constituye una limitación injustificada, ya que esta medida contribuye a la identificación precisa de los proveedores del servicio de transporte y fortalece la protección de los clientes o usuarios al garantizar la existencia de un responsable registrado ante la Secretaría de Movilidad.¹⁵²

III. **Uberdelito**

Es importante resaltar que el objetivo de esta investigación no es categorizar a las empresas de economía colaborativa como una amenaza y que por ello tenga que tipificarse como un delito. No obstante, su irrupción en el contexto mexicano plantea desafíos legislativos significativos.

La mayoría de las normativas existentes no anticipaban la entrada de empresas de plataformas al mercado, lo que ha suscitado una serie de manifestaciones de inconformidad como lo son, los taxistas. Estas protestas han provenido tanto de taxistas, quienes perciben una invasión a su espacio de mercado, como de usuarios de *Uber* que ven obstaculizada su capacidad para trabajar.

Es importante resaltar el papel del Estado como ente regulador de las nuevas formas de trabajo, como las plataformas colaborativas. Las finalidades crear un marco legal y normativo que promueva la protección de los derechos fundamentales laborales, la seguridad social y la equidad en estas modalidades laborales emergentes. A medida que las plataformas colaborativas y la economía digital se han expandido, han surgido diversas preocupaciones relacionadas con la protección de los trabajadores y la garantía de condiciones laborales justas.

En los siguientes ejemplos se expondrán como las legislaciones de algunos estados, al no lograr determinar la naturaleza de la plataforma, las convirtió en un

¹⁵¹ *Idem.*

¹⁵² *Idem.*

fenómeno de ilegalidad que provocaba un gran número de infracciones y detenciones por la irregularidad de la actividad. O como el caso de Puebla, donde fue necesaria la intervención del estado y una reforma lo suficientemente determinante para brindarle seguridad a los usuarios que habían sido víctimas de diversos delitos a través de estas plataformas.

El término *Uberdelito* usado en esta tesis solo caracteriza como en algunos estados la actividad de transporte privado, generado por las plataformas, se convirtió en una actividad ilegal por no lograr determinar la naturaleza de estas empresas, además que la actividad de transporte ha sido siempre regulada por el estado.

Este término fue empleado por Leonardo Zúñiga Ayala en su obra *El derecho del trabajo en las plataformas colaborativas*, en donde hace referencia al código penal del estado de tabasco, donde se establecía la ilegalidad de prestar servicio de transporte público sin contar con una concesión emitida por el estado.

El papel del estado es de suma importancia para poder dar protección a las desigualdades creadas por la «libre competencia» que promueven estas empresas. Además, que es bien sabido, que las circunstancias donde se desarrollan estas actividades de transporte privado puede derivar costos demasiado altos para la población. Es decir, los algoritmos que controlan los precios pueden elevar hasta el doble el precio normal si el día esta lluvioso o si el lugar al cual se dirige el cliente se encuentra congestionado por el tráfico vehicular.

Las tarifas en el transporte público es otra característica que el gobierno establece a través de las diversas legislaciones respecto a la movilidad, lo cual, protege de costos excesivos a quienes hacen uso del transporte público. Esto es una protección importante para los precios abusivos del mercado. Es por ello por lo que también, en los siguientes ejemplos, se observa como algunos gobiernos al querer regular estas actividades, también buscaban regular los precios y establecer tarifas, lo cual fue también objeto de litigio en los tribunales.

1. Tabasco

La negación de las empresas transnacionales a las regulaciones legales propuestas por legisladores estatales, combinada con sus inversiones en actividades cabilderas para obtener resoluciones favorables, ha llevado a que en diversos estados las actividades de plataformas colaborativas sean consideradas ilegales. Un caso ilustrativo es el Estado de Tabasco, que en su reforma al Código Penal de mayo de 2019 incorporó el artículo 317*bis*:

Artículo 317 *Bis*. - Al que por sí o por interpósita persona, preste el servicio de transporte público de pasajeros, de carga, mixto o especializado, en cualquiera de sus modalidades, sin contar con la concesión, autorización o permiso de la autoridad competente, se le impondrá prisión de dos a seis años y multa de quinientos a mil días multa; además de las sanciones administrativas que correspondan.

Las mismas penas se impondrán al propietario del vehículo mediante el cual se realice, contrate o permita la prestación de dicho servicio.¹⁵³

El gobierno de Tabasco promovió esta legislación con el argumento que el servicio prestado por parte de las plataformas colaborativas es exactamente el mismo que el prestado por medio de concesiones de transporte público (como los taxis). Para Zúñiga Ayala el gobierno se equivoca, ya que analiza sólo uno de los elementos que conforman la economía colaborativa.

Además, el estado de Tabasco hace justamente lo que la suprema corte de justicia de la nación consideró que era erróneo como ya que considera que los servicios prestados son idénticos a los prestados por los taxis es decir el servicio de transporte público.¹⁵⁴

Algunos argumentos de taxistas a lo largo de las protestas que se desarrollaron con la llegada de *Uber* se basan básicamente en que el sector de Taxis se encuentra sujeto a una serie de obligaciones administrativas y burocráticas, las cuales estas plataformas evaden por colocarse en una categoría de empresas tecnológicas y no de transporte con trabajadores. Por lo que las regulaciones

¹⁵³ Código Penal para el Estado de Tabasco, adicionado en su totalidad D P.O. 8003 SPTO "J". 18-MAYO-2019.

¹⁵⁴ Zúñiga Ayala, Leonardo *op. cit.*, p. 40.

legislativas no han logrado determinar su naturaleza.¹⁵⁵ Además, que todos esos procesos administrativos y de cumplimiento, le generan un gasto muy alto al concesionario del taxi, que incluyen pagos de impuestos y una serie de derechos que se paga al estado, lo cual, empresas como *Uber* pasan completamente por alto.

2. Puebla

La no intervención del Estado frente a estos nuevos fenómenos del trabajo generaría no solo una total desprotección a la clase obrera que forma parte de quienes obtienen sus ingresos en estas actividades. También es causa de causa de incertidumbre en la inseguridad de quienes usan estos servicios.

Ejemplo de ello son los sucesos que se han presentado en Puebla, donde la falta de una legislación también pone en riesgo a quienes dan uso a las plataformas como usuarios o clientes. Uno de estos casos fue el de María Fernanda Castilla quien fue asesinada por un conductor de *Cabify* en el municipio de San Andrés Chulula en el año 2017. “El cadáver de la estudiante de la Licenciatura de Ciencias Políticas de la Universidad Popular Autónoma de Puebla (UPAEP) fue localizado el 16 de septiembre al fondo de una barranca de la junta auxiliar Santa María Xonacatepec de la capital de Puebla”.¹⁵⁶

Tras el suceso de la estudiante María Fernanda, el congreso del estado de Puebla presento una iniciativa que buscaba regular estas plataformas. Entre las medidas presentadas, las más relevantes fueron:

- ⇒ Establecer que el pago por los servicios proporcionados por estas plataformas se efectúe exclusivamente mediante medios electrónicos.
- ⇒ Obligar a las empresas a actualizar mensualmente el registro de sus conductores ante la Secretaría de Infraestructura, Movilidad y Transporte (SIMT) de Puebla.

¹⁵⁵ Capital 21 web “Taxistas en CDMX exigen suspender servicios de Uber, Didi y Cabify” Octubre, 2020, <https://www.capital21.cdmx.gob.mx/noticias/?p=3808>

¹⁵⁶ Sanchez Pasten, Andres “Tienen taxis de plataforma historial negro en Puebla” el universal Puebla, 2022 (sitio web) <https://www.eluniversalpuebla.com.mx/estado/tienen-taxis-de-plataforma-historial-negro-en-puebla>

- ⇒ Prohibir que las empresas de redes de transporte se eximan de responsabilidad civil, penal o administrativa en casos donde sus afiliados cometan alguna infracción.
- ⇒ Exigir que las empresas aseguren la conclusión de los viajes solicitados por los usuarios y, en caso contrario, reportar dichas incidencias a la autoridad competente.
- ⇒ Requerir que las empresas mantengan un archivo de los registros de viajes por un período mínimo de dos años tras la finalización de cada servicio.¹⁵⁷

Ante la iniciativa, la empresa *Uber* expuso que esta iniciativa representa un atropello a los derechos humanos e intimidad de las personas. Además, calificó la medida como discriminatoria, argumentando que restringe severamente el acceso de los ciudadanos a la tecnología proporcionada por las Empresas de Redes de Transporte (ERT), limitando así las oportunidades de obtener ingresos adicionales.

Uber también señaló que podría considerarse discriminatorio el requerimiento de realizar una investigación socioeconómica a los potenciales socios conductores, pues esto podría limitar el acceso al empleo basado en criterios económicos o sociales.¹⁵⁸

“Parte de esta nueva regulación, en vez de enfocarse en promover acciones de seguridad, busca bloquear el principio de la economía colaborativa de permitir que las personas decidan cuándo, dónde y cuánto tiempo destinarán a tener un ingreso extra, además de impedir el acceso a las personas que no cuentan con una tarjeta bancaria y, sobre todo, violar el derecho a la privacidad e intimidad de las personas”,

-mencionó Federico, director general de Uber México y Caribe.¹⁵⁹

La insistencia por parte de estas empresas en evitar ser reguladas, por distintas legislaciones en distintos ámbitos de su actividad, demuestra el gran margen de sus ganancias se deben precisamente su falta de regulación. Finalmente, la iniciativa fue aprobada por unanimidad de 39 votos.

¹⁵⁷ Almaza, Erick “Así es como Puebla busca regular a Uber y Cabify”, el financiero (sitio web), 2017, <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/aprueba-congreso-de-puebla-regulacion-para-uber-y-cabify/>

¹⁵⁸ Uber “La nueva regulación para ERT en Puebla viola el derecho humano a la privacidad y limita el acceso a la tecnología de los poblanos”, 2017, (sitio web) disponible en: <https://www.uber.com/es-MX/newsroom/regulacion-puebla/>

¹⁵⁹ *Idem.*

Conforme a lo estipulado en la fracción VII del artículo 120 de la Ley de Transporte, la Secretaría de Movilidad y Transporte del Estado de Puebla está facultada para acceder a las tecnologías y sistemas implementados por las Empresas y Redes de Transporte. En virtud de esta disposición, las aplicaciones de movilidad que operan en la jurisdicción están compelidas, por motivos de seguridad e investigación, a conceder acceso a sus tecnologías de dispositivos móviles, sistemas de geolocalización y plataformas digitales empleadas en la prestación del servicio. Este acceso tiene como finalidad la supervisión de los conductores y la garantía de la seguridad de los usuarios que requieren servicios de transporte de punto a punto.

3. Quintana Roo

Con la llegada de la empresa *Uber* al estado turístico de Quintana Roo, el Congreso del Estado reformó la Ley de movilidad del estado de Quintana Roo que incluye a los servicios de las plataformas colaborativas como otro tipo de servicio de transporte público que se permitían en la entidad; sin embargo, quedó establecido como requisito fundamental para poder trabajar, que el gobernador era el ente facultado para otorgar este tipo de concesiones. Evidentemente los trabajadores de *Uber* no cumplían con este requisito, ya que el registro para ser conductores se realizaba de manera independiente a los procesos gubernamentales.¹⁶⁰

Sin embargo, *Uber*, con el respaldo legal de *Greenberg Traurig, S.C.*, solicitó la anulación permanente de la Ley de Movilidad reformada, que había redefinido a *Uber* como un servicio público de transporte. Según esta legislación, los socios y conductores debían obtener una concesión para continuar con sus operaciones, o enfrentarían sanciones económicas y penales.¹⁶¹

Por su parte, el Congreso del Estado de Quintana Roo aprobó de manera unánime enmiendas a su Ley de Movilidad, reconfigurando la clasificación de

¹⁶⁰ *Ley de Movilidad del Estado de Quintana Roo*, “De las disposiciones comunes para los servicios públicos y privados de transporte de pasajeros contratados a través de plataformas tecnológicas o digitales en materia del servicio”, Sección reformada POE 28-04-2023.

¹⁶¹ Rojas, Ingrid, “Uber logra amparo en demanda contra Ley de Movilidad de Quintana Roo” Lexlatin (sitio web), 2019, disponible en: <https://lexlatin.com/noticias/uber-logra-amparo-en-demanda-contra-ley-de-movilidad-de-quintana-roo>

plataformas como Uber de servicios públicos a servicios privados. Con estas reformas, se les otorga el estatus de servicios de transporte privado que operan a través de tecnologías o plataformas digitales.¹⁶²

Los fundamentos que el Congreso esgrimió para permitir que estas empresas de plataformas digitales prosigan con sus operaciones en el estado se centraron en la distinción entre servicios de transporte privado y público. Argumentaron que un servicio de transporte privado no puede estar sujeto al mismo régimen de concesiones y regulaciones que los taxis, que son parte integral del sistema de transporte público. Además, concluyeron que las legislaciones de transporte existentes en Quintana Roo son inconstitucionales.

Asimismo, se establece un nuevo marco regulatorio para la prestación de estos servicios. Según este nuevo esquema, podrán ofrecer el servicio aquellas personas físicas que obtengan un permiso, tras completar los trámites correspondientes con la persona moral que actúe como intermediaria en la prestación del servicio. Alternativamente, aquellos operadores que ya posean una concesión de transporte público también estarán habilitados para ofrecerlo.¹⁶³

IV. Regulación fiscal

Hasta la fecha, se ha evidenciado la complejidad que enfrentan los legisladores al regular las plataformas colaborativas. Este desafío no se reduce únicamente al ámbito de los derechos laborales, sino que también abarca su clasificación como actividad económica y la función que desempeñan, ya sea como transporte público o privado. No obstante, es crucial destacar otro aspecto que ha generado controversia debido a la ambigüedad en la definición de su naturaleza: el enfoque tributario. Este último ha permitido una regulación más efectiva de dichas plataformas.

Empresas de economía colaborativa con impacto global, como *Uber*, *Didi* y *Rappi*, tienen sus sedes en el extranjero. *Uber*, por ejemplo, se constituyó

¹⁶² Vázquez, Jesús, "Congreso de Quintana Roo aprueba reformas que hacen legal la operación de Uber", *el economista* (sitio web), 2023 <https://www.eleconomista.com.mx/estados/Congreso-de-Quintana-Roo-aprueba-reformas-que-hacen-legal-la-operacion-de-Uber-20230427-0076.html>

¹⁶³ *Idem*.

inicialmente en los Países Bajos y comenzó sus operaciones en 2009 en San Francisco, California. *Didi* es una empresa global de origen chino fundada en 2012, mientras que *Rappi* es una plataforma global originada en Colombia. Es evidente que las ganancias generadas por estas compañías se transfieren a sus países de origen, en lugar de permanecer en México o en cualquier otra nación donde se explote el mercado laboral.

En el año 2015, la Ciudad de México se posicionó como la primera metrópolis en Latinoamérica en establecer una regulación de la economía colaborativa desde un enfoque fiscal. Dicha regulación emergió como una respuesta a las manifestaciones de los taxistas, quienes expresaban su descontento a través de huelgas, obstrucciones viales y hasta actos violentos.

La legislación fiscal impone a *Uber* una obligación tributaria que consiste en una contribución del 1.5% del valor de cada trayecto efectuado mediante su plataforma, destinada al Fondo para el Taxi, la Movilidad y el Peatón. El 1 de noviembre de 2018, la compañía reveló que había contribuido con 300 millones de pesos a dicho fideicomiso.¹⁶⁴

Las autoridades sostuvieron que la tributación impuesta a estas plataformas digitales establece un marco de igualdad en el que todos los participantes del mercado se rigen por las mismas normas, oportunidades y responsabilidades en los sectores donde operan.

No obstante, la situación es más compleja que esta premisa, dado que una mera contribución del 1.5% es insuficiente para nivelar las responsabilidades que recaen sobre los titulares de concesiones de transporte público, como los taxistas. Se necesita un enfoque más integral que la simple imposición fiscal para edificar un sistema que fomente la competencia leal, que aporte al erario, que salvaguarde los derechos de los consumidores y que asegure condiciones laborales dignas para los trabajadores de estas plataformas digitales.¹⁶⁵

¹⁶⁴ Gaceta oficial del distrito federal, 15 de julio de 2015, no. 133 bis
https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetitas/c9b9972feb6fa4501f6facffc2b9a9bf.pdf

¹⁶⁵ Soto Galindo, José, "Regulación de Uber, Airbnb y Rappi significa mucho más que sólo cobrar impuestos", *económico* (sitio web), 2019, disponible en:

Desafortunadamente, estas medidas fiscales terminan gravando adicionalmente tanto a los operadores de estas plataformas como a los usuarios que solicitan los servicios, mediante la aplicación del Impuesto al Valor Agregado (IVA) y el Impuesto Sobre la Renta (ISR). El Servicio de Administración Tributaria (SAT) categoriza estas actividades como servicios de intermediación entre terceros, definidos como aquellos que conectan a oferentes de bienes o servicios con sus demandantes.

Es importante señalar que esta definición no se aplica en casos de intermediación destinada a la enajenación de bienes muebles usados. Este enfoque tributario, aunque busca nivelar el campo de juego, plantea cuestiones sobre la equidad y la eficacia en la distribución de la carga fiscal.¹⁶⁶

El régimen fiscal para plataformas digitales se implementó el 1 de junio de 2020 y es aplicable a individuos que realicen transacciones de bienes o servicios a través de internet, siempre que dichas operaciones sean mediadas por una plataforma tecnológica o similar. En este esquema, la obligación tributaria de las personas físicas se concreta a través de la retención del ISR efectuada por las mismas plataformas digitales.¹⁶⁷

Es relevante destacar que esta retención se aplica sobre el monto total de los ingresos generados, excluyendo el IVA. Este mecanismo de retención busca simplificar el cumplimiento de las obligaciones fiscales, aunque plantea interrogantes acerca de su impacto en la equidad tributaria y en la dinámica económica de estos modelos de negocio.¹⁶⁸ Se aplican las siguientes tasas:

<https://economicon.mx/2019/02/25/regulacion-de-uber-airbnb-y-rappi-significa-mucho-mas-que-solo-cobrar-impuestos/>

¹⁶⁶ Sistema de Administración Tributaria, "Plataformas tecnológicas de intermediación", disponible en:

http://omawww.sat.gob.mx/plataformastecnologicas/Paginas/PlataformasTecnologicas_Intermediacion/pt_i_inicio.html

¹⁶⁷ Rodríguez, Erick, "Régimen fiscal de plataformas digitales", VERITAS Colegio de Contadores Públicos de México, A.C. (sitio web) 2022, disponible en: <https://www.veritas.org.mx/Impuestos/Fiscal/Regimen-fiscal-de-plataformas-digitales>

¹⁶⁸ *Idem*.

Actividad	Tasa de retención ISR
Prestación de servicios de transporte terrestre de pasajeros y de entrega de bienes	2.1%
Prestación de servicios de hospedaje	4%
Enajenación de bienes y prestación de servicios en general	1%

Rodríguez, Erick, "Régimen fiscal de plataformas digitales", VERITAS Colegio de Contadores Públicos de México, A.C. (sitio web) 2022, disponible en:

<https://www.veritas.org.mx/Impuestos/Fiscal/Regimen-fiscal-de-plataformas-digitales>

La importancia del cobro de impuestos a estas compañías de plataformas colaborativas radica en la búsqueda de garantizar una distribución equitativa de las cargas fiscales entre diferentes actores económicos. Esto evita que estas empresas se beneficien de ventajas fiscales injustas en comparación con otros negocios y contribuyentes.

Además, las compañías de plataformas colaborativas tienen ventaja competitiva respecto al transporte público, como los taxistas al no tener que cumplir con ciertas obligaciones fiscales que le son atribuidos a los concesionarios taxis. Esto divide el mercado y dificulta la estabilidad del transporte tradicional. Se esperaría que, al cobrar impuestos a estas plataformas, se nivelaría el campo de juego y promovería una competencia justa entre todos los actores del mercado.

La regulación de *Uber* en 2015 al imponer impuestos a las compañías de plataformas colaborativas abre la puerta a los demás gobiernos, a que pueden ejercer un mayor control y regulación sobre estas empresas. Esto permite establecer políticas y normativas que protejan a los usuarios, garanticen la seguridad y promuevan la transparencia en las operaciones de estas plataformas y en un futuro próximo se pueda reconocer la relación laboral a quienes merezcan esta categoría.

La primera parte de esta investigación, tuvo como finalidad exponer un panorama general lo que es la economía colaborativa y los retos que aún quedan por regular en el ámbito de las plataformas, no solo en la relación laboral que existe entre plataformas y "colaborador" o "socio" (como lo han categorizado estas

compañías), sino que además existen afectaciones a los derechos Económicos, Sociales y Culturales, a la seguridad social, desigualdad en el cobro de impuestos por parte del estado a estas compañías a diferencia de los concesionarios o taxistas, la dificultad que ha tenido el estado para determinar la naturaleza de la compañía y más retos que falta recorrer, analizar y determinar cuáles pueden ser las vías para una adecuada regulación en la economía del siglo XXI.

Se hizo un análisis intensivo en la literatura jurídica y económica que discuten los temas globalizadores que afectan el derecho de los trabajadores en la actualidad, las desigualdades generadas por la competitividad global, y afectaciones futuras que pueden derivarse sino el estado no se encuentra preparado para contener un fenómeno de muy complicada contención.

En la segunda parte de esta tesis, que se compone por 3 capítulos, se busca realizar una profunda investigación en la legislación mexicana actual, exponer la inexistencia de un marco legal de protección e integración a la innovación tecnológica del siglo XXI, elaborar una comparación de las definiciones de socios, colaboradores y trabajadores, y el impacto del reconocimiento laboral en los derechos de quienes se desempeñan en actividades de plataformas colaborativas.

También se busca estudiar el contexto sociopolítico en México que ha hecho un escenario propicio para el éxito económico de estas industrias digitales, ¿Por qué les ha ido tan bien en un país que se encuentra en desarrollo y con una situación laboral tan desprotegida por los gobiernos?

Y por último se busca conocer de manera directa las vivencias de los repartidores y conductores de plataformas colaborativas. Que tan satisfechos se encuentran con la relación que tienen con estas plataformas, que les gustaría que estas empresas les ofrecieran, sus ingresos y si consideran que son buenas las ganancias que obtienen a través de estas actividades.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

**SEGUNDA PARTE: VACÍO NORMATIVO ANTE LA
PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS LABORALES EN
LA ERA DE LA INNOVACIÓN DEL TRABAJO**

CAPÍTULO CUARTO. LOS ENIGMAS DE LA CLASIFICACIÓN. LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS A TRAVÉS DE LA AUTONOMÍA DEL TRABAJADOR

El propósito de este capítulo tiene como finalidad desentrañar la naturaleza jurídica de lo que es la relación laboral y el debate que existe sobre clasificación que se le es asignado a las personas que realizan actividades de reparto de productos y servicios a través de las aplicaciones tecnológicas.

Los enigmas de la clasificación de los trabajadores de plataformas tienen como consecuencia la generación de condiciones laborales explotadoras. Como ya se ha mencionado en capítulos anteriores, las plataformas colaborativas han sido consecuencia de las innovaciones tecnológicas implementadas a la aceleración de la productividad y cambios en las formas de trabajo.

La actual discusión de los enigmas de la clasificación en México, hoy en día, es producto del cabildeo en las decisiones legislativas. Este es un método usado para influir en las decisiones de los legisladores en favor de organizaciones o grupos con intereses económicos que pueden ser beneficiados a costa de esas decisiones. Estas prácticas no han sido ajenas a compañías como *Uber*, quien en el año 2016 invirtió millones de dólares en su equipo de políticas públicas (cabilderos), integrado por:

- ⇒ Melody Barnes, quien se desempeña como vicerrectora de Iniciativas estudiantiles de liderazgo global en la Universidad de Nueva York y exdirectora del Consejo de Política Nacional en la Casa Blanca.
- ⇒ Roberto Dañino, ex Primer Ministro de Perú.
- ⇒ Allan Fels, quien es profesor en las universidades de Melbourne, Monash y Oxford, y expresidente de la Comisión Australiana de Competencia y del Consumidor.
- ⇒ Neelie Kroes, enviado Especial para las startups en Holanda y exvicepresidenta de la Comisión Europea.
- ⇒ Ray LaHood, se desempeño como secretario de Transporte de Estados Unidos.

- ⇒ Gesner Oliveira, expresidente del Consejo Brasileño de Administración para la Defensa Económica (CADE).
- ⇒ Su Alteza Real la princesa Reema Bint Bandar Al Saud, fundadora y CEO de Alf Khair, compañía que promueve la responsabilidad social corporativa.
- ⇒ Adil Zainulbhai, presidente del Consejo de Calidad de la India y expresidente de McKinsey en India.¹⁶⁹

En México el cabildeo cumple una función muy importante en el proceso legislativo y político. Con esta práctica los grupos de interés, tanto empresariales como de la sociedad civil, utilizan el cabildeo como una estrategia para influir en la toma de decisiones y promover sus intereses. A través del cabildeo, estos grupos buscan establecer contactos con funcionarios públicos, presentar argumentos y propuestas, y generar información técnica para respaldar sus posiciones.¹⁷⁰

Sin embargo, el tema legislativo se verá con mayor profundidad en el siguiente capítulo. Por ahora corresponde hacer una revisión de la literatura jurídica y legislación vigente al respecto sobre la importancia y los desafíos actuales que se observa en los actuales “trabajadores autónomos” para de esa forma entender los alcances y derechos a los que pueden acceder los mismos y sobre todo dar una respuesta al cuestionamiento si ¿realmente son autónomos?

I. El trabajador autónomo y su relevancia en los empleos actuales

En el contexto jurídico-laboral mexicano, la noción del trabajador autónomo o independiente no está delineada con la precisión que puede hallarse en otras legislaciones extranjeras. Sin embargo, el concepto de autónomo es contrastable al considerar su posición antagónica frente al trabajador subordinado o asalariado. Por lo tanto, es importante destacar que los trabajadores autónomos o económicamente dependientes no están protegidos por las mismas normas laborales y de seguridad

¹⁶⁹ Uber Newsroom, "Announcing Uber's Public Policy Advisory Board", *Medium*, 2016, disponible en: <https://medium.com/uber-under-the-hood/announcing-ubers-public-policy-advisory-board-f7e6758ba9bd#.uzfa9hc2m>,

¹⁷⁰ Ricciardi, M., Cisneros Tirado, J. A. "Caracterización y encuadre noticioso del cabildeo en México: Estudio de caso sobre las noticias acerca del cabildeo en torno al etiquetado frontal de alimentos y bebidas" *Global Media Journal*, México, 2022, pp. 5-6. <https://doi.org/10.29105/gmjmx19.36-467>

social que los empleados asalariados, lo que resulta en una menor protección y beneficios para estos.

Según Eduardo Martín Puebla en su obra “el trabajo autónomo económicamente dependiente” las economías donde predomina el libre mercado, hay dos formas principales de trabajo: la de los empleados que siguen órdenes de otros y la de quienes trabajan por su cuenta, sin un término medio claro. Esta división tiene sus raíces en la historia, especialmente durante la industrialización, cuando muchos trabajadores que antes eran independientes, como los artesanos, se convirtieron en empleados en fábricas.¹⁷¹

Hoy en día, la figura del trabajador independiente o autónomo es muy relevante, especialmente con los cambios en la forma en que se realizan las actividades laborales y con el aumento significativo de uso de tecnología. Sin embargo, Martín Puebla señala que todavía no hay leyes claras que protejan adecuadamente a estos trabajadores autónomos, a pesar de su importancia creciente.¹⁷²

La falta de protección para los trabajadores autónomos en tiempos pasados, son similares los que se enfrentan que viven la generación de la *gig economy*. A menudo no cuentan con las mismas protecciones y beneficios que los trabajadores tradicionales, lo que genera debates sobre cómo debería ser su regulación y protección en el mundo moderno.

Por lo tanto, estarán interesados en el trabajo colaborativo, son aquellas personas que no tienen la oportunidad de encontrar un empleo formal debido al alto grado de competitividad del mercado laboral y/o cuando el salario mínimo, es mucho más bajo que el salario pagado en la economía colaborativa.¹⁷³

A pesar de ello hay países donde se ha legislado a favor de estos los trabajadores autónomos como España con su Ley del Estatuto del Trabajo

¹⁷¹ Martín Puebla, Eduardo, *El trabajo autónomo económicamente dependiente contexto europeo y régimen jurídico*, Tirant lo Blanch, 1ra ed. Valencia, 2012, p. 8.

¹⁷² *Ibidem*, p. 9.

¹⁷³ Ostoj I. “The structure of gig workers in the global online gig economy by country of origin and its institutional foundations”, *E&P*, 2021, p. 345, disponible en: <https://apcz.umk.pl/EiP/article/view/35836>

promulgada en 2007 y la más reciente Ley *Rider* promulgada en mayo de 2021, en el que se establecieron una serie de reglamentos y medidas para la protección de los repartidores a través de aplicaciones digitales.¹⁷⁴

II. Legislación en protección de los trabajadores autónomos y *riders* en España

En España fue promulgada en 2007 La Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo con el propósito de ofrecer un marco legal específico que regulase las condiciones en las que los trabajadores autónomos desarrollan su actividad, estableciendo sus derechos y obligaciones y, en general, ofreciendo una mayor protección y reconocimiento a esta figura. En el título I «Régimen profesional del trabajador autónomo» se entiende por trabajador autónomo como:

(...) las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.¹⁷⁵

Sin embargo, esta ley contempla una distinción importante entre Trabajador individual autónomo y trabajador autónomo económicamente dependiente (*TRADE*) que es aquel que realiza su actividad para un cliente que representa al menos el 75% de sus ingresos. En el capítulo III de la mencionada ley lo definen de la siguiente manera:

(...) Son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

2. Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

¹⁷⁴ Ley *Rider*: en qué consiste y cuándo entra en vigor, 2021, disponible en: <https://cuentica.com/asesoria/ley-rider/>

¹⁷⁵ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409&p=20230301&tn=0#a3>

a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.¹⁷⁶

Esta ley establece derechos y deberes específicos para los autónomos, por ejemplo, el derecho a la protección social incluyendo temas como el acceso a prestaciones por cese de actividad (similar al desempleo), cobertura por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y contingencias comunes; así también se reconoce el derecho a la representatividad y asociacionismo, el derecho de los autónomos a asociarse y a formar organizaciones que los representen y defiendan sus intereses.

Sin embargo, esta ley por la fecha de su promulgación (2007) no proveía las actividades generadas a través de plataformas digitales, ya que es una actividad relativamente reciente. Por ello en España se creó la Ley *Rider*, la cual, busca una regulación adecuada de quienes se desempeñan en actividades de reparto a través de plataformas digitales y por medios de transporte como bicicletas y motocicletas.

Ericka Báez Laguna señala que existen dos grandes disposiciones que en la Ley *Rider* que marca un presente en los nuevos modelos de trabajo. La primera es que desprende la obligación que tendrán las empresas a que se informe de las reglas e instrucciones, en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial.¹⁷⁷ Los *riders*, (como son nombrados en la Ley *Rider* española) reciben instrucciones a través de algoritmos e IA. No obstante, estos funcionan de forma equitativa o democrática.

Dentro del contexto laboral contemporáneo, emerge una diferenciación sustancial entre la figura del *rider* y el trabajador autónomo, que se fundamenta principalmente en aspectos de dependencia económica y en la naturaleza intrínseca de la relación laboral. El término *rider* hace alusión a aquel individuo que, valiéndose de plataformas digitales contemporáneas, como *Glovo*, se dedica a ofrecer servicios de reparto. En contraposición, el trabajador autónomo es definido como aquel sujeto

¹⁷⁶ *Idem.*

¹⁷⁷ Laguna Báez, Ericka, "El retorno del derecho laboral. A propósito de la "ley *rider*" y el caso GLOVO", *revista de estudios jurídicos y criminológicos*, Universidad de Cádiz, 2021, pp. 251-254, DOI: <https://doi.org/10.25267/REJUCRIM.2021.i.4.09>

que ejerce una actividad económica de forma independiente, sin incurrir en una relación de subordinación hacia un ente empleador.¹⁷⁸

Es pertinente destacar que, aunque el *rider* pueda gozar de cierto grado de autonomía en la estructuración de su labor, ineludiblemente se halla condicionado por directrices y protocolos impuestos por la entidad digital a la que presta sus servicios. Esta vinculación se manifiesta también en una dependencia económica, ya que su remuneración proviene exclusivamente de la contraprestación por los servicios otorgados a través de dicha plataforma.¹⁷⁹

En contraste, el trabajador autónomo dispone de una amplia libertad en la gestión y organización de su actividad profesional. Esta libertad se extiende al hecho de no encontrarse en una posición de subordinación hacia ninguna organización o empleador específico. Adicionalmente, este tipo de trabajador asume de manera integral los riesgos y beneficios derivados de su actividad, sin establecer una dependencia económica con una entidad empresarial concreta.

Anna Ginès i Frabellas menciona cuatro aspectos negativos del control realizado por los algoritmos hacia estos trabajadores, en que la asignación de tareas o actividades a realizar no son repartidas de manera equitativa, además de que existen aspectos poco claros y transparentes en lo que hoy en día podría decirse la independencia laboral:

- ⇒ Incentivos económicos y discriminación de precios: Las plataformas recompensan a aquellos trabajadores que se conectan durante más horas o en horarios de mayor demanda, creando una desigualdad en la distribución de los ingresos.
- ⇒ Asignación desigual de tareas: Los trabajadores que se conectan con mayor frecuencia o que completan más servicios (o rechazan menos) reciben más tareas o tareas de mayor calidad, lo que genera una competencia desleal entre los trabajadores.
- ⇒ Ranking o prelación de trabajadores: Se establece un sistema de clasificación basado en las puntuaciones individuales, donde los trabajadores con

¹⁷⁸ *Ibidem*, p. 240.

¹⁷⁹ *Ibidem*, p. 241.

calificaciones más altas reciben más o mejores tareas. Este sistema puede carecer de transparencia, ya que algunas plataformas no proporcionan información completa sobre el servicio antes de su aceptación, y el rechazo de una tarea puede resultar en penalizaciones.

⇒ Falta de transparencia: La falta de claridad en la información proporcionada sobre los servicios y las penalizaciones por rechazo de tareas afecta negativamente la percepción de independencia laboral de los trabajadores en estas plataformas.¹⁸⁰

III. La falsa autonomía

Las compañías de plataformas colaborativas promueven la idea de autonomía e independencia para sus “socios/colaboradores”, destacando la capacidad que poseen los conductores de determinar sus propios horarios y zonas de trabajo. Esta flexibilidad les brinda una oportunidad única de armonizar sus actividades laborales con otros deberes o compromisos.

Las principales razones por las que las personas buscan integrarse a estas plataformas son generar un nivel mayor de ingresos: El 76% de los conductores mencionaron que una de las principales razones para unirse a Uber era obtener más ingresos; Horarios de trabajo más flexibles: El 66% de los conductores valoraron la flexibilidad de los horarios como un motivo importante para trabajar en Uber; Ser su propio jefe: El 63% de los conductores mencionaron que una de las razones para unirse a Uber era tener la libertad de ser su propio jefe.¹⁸¹

Muchos autores e investigadores contemporáneos que han escrito respecto a la economía colaborativa han clasificado a estos trabajadores como “falsos autónomos”. En la tesis doctoral de Alma Elena Rueda Rodríguez describe a los falsos autónomos como aquellas relaciones laborales encubiertas, es decir, trabajadores a los que se les trata como autónomos pero que jurídicamente se

¹⁸⁰ Ginés i Frabellas, Anna, “Mi jefe no es un algoritmo, es la plataforma” *Do better ESADE*, 2020, disponible en: <https://dobetter.esade.edu/es/sharing-economy>

¹⁸¹ Azuara, Oliver, *et al* “¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América latina? perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México”, *Inter-American Development Bank*, México, 2019, pp. 34-35.

encuentran en la clasificación de subordinados¹⁸², esto con la finalidad de que las compañías se ahorren los costos económicos que conlleva la seguridad social y la responsabilidad laboral que les corresponde como patrones.

Una de las consecuencias de los “falsos autónomos”, y que ya se ha mencionado en capítulos anteriores, tiene que ver con la falta de seguridad social, ya que, en países latinoamericanos, esta funciona principalmente como una prestación en la relación laboral formal y no como el derecho humano reconocido a nivel internacional sin importar la situación laboral de la persona.

Miguel Rodríguez Piñero Royo señala que la todavía escasa construcción jurisprudencial y la actuación de las administraciones laborales genera el problema de la clasificación de estos trabajadores, no determinando la seguridad respecto a si el trabajo realizado en plataformas es dependiente o autónomo.¹⁸³

Miguel Ángel Ramírez en su trabajo titulado “Hacia la protección de las personas trabajadoras de plataformas digitales” describe que la negación de la relación laboral de estas compañías transnacionales con los trabajadores de reparto y transporte privado ocasiona que estas queden excluidas de las prestaciones y derechos laborales básicos como la seguridad social, la negociación colectiva o sindicalización (la sindicalización ocupa un apartado en este capítulo de tesis) y como consecuencia la vulneración a sus derechos humanos laborales.¹⁸⁴

La urgente necesidad de una reforma legislativa en México que logre la correcta clasificación de quienes se desempeñan en estas actividades radica en la magnitud del fenómeno de la economía colaborativa.

Uber tiene presencia en los 18 países y en 551 ciudades; *Cabify*, en 10 países y 31 ciudades; *DiDi*, en seis países y 1137 ciudades, y *Beat*, en cinco países y 21 ciudades. Las plataformas de reparto a domicilio también se han establecido en varios países de la región. *Uber Eats* es la predominante, en 14

¹⁸² Rueda Rodríguez, Alma, “el trabajo autónomo: un análisis internacional y comparado de México, España e Italia” tesis doctoral, Universidad de Bérgamo, Italia, 2016, p. 38.

¹⁸³ Piñero Royo, Miguel Rodríguez, “Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes” *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*, universidad de Sevilla, ISSN 1699-8154 2019, p. 5.

¹⁸⁴ Ramírez Villela, Miguel Ángel, *et. al.*, “Hacia la protección de las personas trabajadoras de plataformas digitales” *seguridad social para el bienestar*, México, ISBN: 978-607-8787-25-8, 2021, p. 26.

países y 242 ciudades, seguida de *Rappi*, en nueve países y 308 ciudades; *Glovo*, en ocho países y 43 ciudades, y *DiDi Food*, en un país y 17 ciudades.¹⁸⁵

Otra de las desventajas que padecen los trabajadores “autónomos” de las plataformas colaborativas tiene que ver con la inversión que realizan en equipos o vehículos para poder desempeñar este tipo de trabajos, que puede generar una carga financiera adicional, es decir, son ellos quienes asumen, los gastos económicos por desgastes de sus herramientas de trabajo que son los vehículos, motocicletas o bicicletas (depende la zona, actividad y la posibilidad económica de la persona). Los gastos de los trabajadores se pueden enlistar de la siguiente forma:

- ⇒ Consumo de combustible, mantenimiento y desgaste su motocicleta;
- ⇒ Es necesario que contraten la contratación, ya que estas compañías no brindan ninguna protección contra accidentes;
- ⇒ En el caso de los repartidores, son responsables de los alimentos o productos que transportan en caso de extravió o robo;
- ⇒ Para muchos es indispensable contratar un plan de telefonía que les permita estar conectado todas las horas de trabajo;

Además de ser víctimas de accidentes de tránsito por su actividad laboral, y asumir los costos que conllevan sus herramientas de trabajo como se mencionó en la pasada lista, asimismo muchos son víctimas de la delincuencia, ya que en esta actividad muchos han sufrido robos y asaltos,¹⁸⁶ y sin embargo son ellos quienes en esos casos tienen que responder por el extravió del producto o servicio que estén realizando en ese momento.

Esta tesis define entonces al falso autónomo como aquellos trabajadores o trabajadoras que se encuentra en la laguna legal creada por las plataformas colaborativas, es decir, se trata de aquellos que tienen un vínculo directo con la empresa para la que trabaja, sin embargo, estas al usar clasificaciones fuera de los conceptos legales contemporáneos se quedan sin acceso a los derechos básicos que tiene todo trabajador que les reconozca la relación laboral.

¹⁸⁵ *Ibidem*, p. 29.

¹⁸⁶ Comisión Económica para América Latina y el Caribe “Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América latina” *Coyuntura laboral en América latina y el caribe*, 2021, p. 38.

Entonces, los principales riesgos de los trabajadores, por negación de la relación laboral se traducen en los siguientes puntos:

- ⇒ La incertidumbre sobre los ingresos que se pueden obtener y el tiempo que se destina a laborar, ya que, las plataformas funcionan bajo la ley de oferta y demanda;
- ⇒ La incertidumbre sobre la duración de la relación de trabajo, es decir, estas personas se encuentran en indefensos en caso de que la empresa decida darlos de baja de la plataforma por no cumplir con alguno de sus términos sin poder alegar las decisiones de la compañía;
- ⇒ La exclusión de la seguridad social y de derechos laborales básicos gracias a la falta del reconocimiento laboral por las empresas.

IV. Naturaleza de la relación laboral y el principio de primacía de la realidad

A efecto de contextualizar la naturaleza de las relaciones de trabajo, es interesante la definición que Guadalupe Israel Flores Ariza y Alicia González Hernández aportan en su artículo “Caracterización de la Relación Individual de Trabajo” acerca del derecho del trabajo:

(...) busca en primer lugar obtener una justicia social, de los trabajadores, la de establecer normas y principios que tengan como objetivo el proteger a todos aquellos individuos que presten en trabajo material como intelectual, así como buscar un equilibrio entre los factores de la producción, entendidos estos como trabajadores y patrones.¹⁸⁷

Para conocer lo que en México se entiende por relación laboral, la LFT la define en su artículo 20. En este artículo se reconoce la relación laboral por la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, como a continuación se expone:

Artículo 20

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».

¹⁸⁷ Flores Ariza G, Gonzales Hernández A, “Caracterización de la Relación Individual de Trabajo”, TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río, DOI 10.29057/estr.v6i11.3838, 2019, p. 2.

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.¹⁸⁸

El artículo 20 trata de la presunción de la relación laboral, originada por los hechos (primacía de la realidad), es decir, lo que se tiene que determinar para la relación laboral, independientemente como se le denomine o documento, si existe un servicio personal, subordinado y a cambio de un salario, se puede decir que, de facto, se está en presencia de una relación laboral.

Para una mejor reflexión sobre el termino relación laboral, sobre todo en el escenario de la economía colaborativa se elaboró una tabla de conceptos, que para esta investigación son relevantes, todos ellos extraídos de la LFT:

	Trabajador	Patrón	Relación de trabajo	Intermediario	Salario
Artículos	8	10	20	12 (reformado 23-4-2021)	82, 83
Definición	Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.	Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de	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.	Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que	Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

¹⁸⁸ Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, artículo 20.

		aquél, lo será también de éstos.		presten servicios a un patrón. ¹⁸⁹	
--	--	----------------------------------	--	---	--

Elaboración propia con conceptos extraídos de la Ley Federal del Trabajo reformada el 1 de mayo de 2019

En la práctica, es muy común que las empresas intenten documentar relaciones laborales auténticas, a través de figuras de naturaleza civil o mercantil. En palabras de Valente Quintana Pineda -presidente de la junta especial No. 16 de la local de conciliación y arbitraje de la ciudad de México- “Este tipo de situaciones que no dejan de ser lamentables y de promover la simulación y la disminución de cargas laborales, no suelen tener efectos importantes por cuanto hace a su motivación, a la luz del principio de fondo sobre forma.”¹⁹⁰

¹⁸⁹ Este concepto, fue obtenido antes de la reforma que tuvo este artículo “DOF 23-4-2021”. Actualmente este artículo expone la prohibición de la subcontratación personal. Sin embargo, el concepto de intermediario no debe pasar desapercibido, ya que, es un término utilizado frecuentemente por las compañías de plataformas colaborativas. En lo que respecta al nuevo artículo 12, como explica Carlos Ferran Martines Carrillo, esta modificación tiene por motivo eliminar aquellas prácticas de patrones simulados que registraban como propias personas trabajadoras que no tenían actividad productiva alguna dentro de la fuente de trabajo. Cfr. Martínez Carajillo, Carlos Ferran (coord.), “Ley Federal del Trabajo comentada”, artículo 12.

¹⁹⁰ Martínez Carajillo, Carlos Ferran (coord.), “Ley Federal del Trabajo comentada”, ilustre y nacional colegio de abogados de México, Ciudad de México, 2019, artículo 20.

Lo dicho por Valente Quintana es lo que sucede con el fenómeno de la economía colaborativa, en la cual las compañías dueñas de las plataformas, se hacen pasar por intermediarios entre el cliente y el conductor o repartidor, sin embargo, estos se rigen bajo un conjunto de normas internas de las plataformas que dan características de subordinación.

Las compañías de las cuales ya hemos mencionado anteriormente argumentan que estas personas son contratistas independientes. Su discurso está basado en que la plataforma es un medio de conexión entre proveedores y usuarios/clientes de los servicios. Los conductores y repartidores tienen la libertad de elegir cuando y cuánto tiempo trabajar, por lo tanto, estos no están sujetos a las regulaciones laborales que se aplican a los trabajadores de la economía formal.

La confusión que surge en esta relación de trabajo nace de la misma naturaleza de estas actividades, ya que, por un lado estas actividades se caracterizan por la prestación de servicios que son irregulares o esporádicos en términos de asignación de tareas. Por otro lado, la supervisión y control del trabajador se distribuyen entre el cliente y la empresa que posee la plataforma, lo que complica aún más la definición clara de las responsabilidades y derechos en este tipo de empleo.¹⁹¹

Por su parte Andrés Urbano Medina ha señalado que, aunque este fenómeno parece debilitar los vínculos evidentes, en realidad no conduce a una completa autonomía para los trabajadores en la prestación de servicios. Estos trabajadores, a pesar de ser catalogados como «autónomos», no escapan de la supervisión; más bien, se sustituye un modelo de control personal y directo por otro tipo de supervisión empresarial que es menos visible y más impersonal.¹⁹²

Este control canaliza su control a través de una plataforma tecnológica que funciona con Inteligencia Artificial y algoritmos de ejecución. En el aspecto económico, el derecho de cobro por parte del trabajador se desvanece por la

¹⁹¹ Urbano Medina, Andrés “Elementos conformadores de la relación laboral en el trabajo en plataformas digitales. Lucha por el derecho del trabajo desde la perspectiva nacional y europea” *Universidad Málaga*, 2022, p.141, disponible en: <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2022.i6.04>

¹⁹² *Ibidem* p. 143.

intervención de los algoritmos, que son los que determinan las cantidades a cobrar por los servicios realizados.

En el terreno de la realidad laboral, la carencia palpable de un contrato en el dominio de los trabajadores autónomos conlleva la inevitable consecuencia de asignar la carga probatoria de manera irrefutable al propio trabajador. Este individuo se encuentra compelido a demostrar la presencia de un compromiso laboral subordinado, con la finalidad de sentar las bases para que el empresario, en etapas subsiguientes, desmantele la inherente naturaleza de esta relación contractual. En este entramado, el trabajador emerge como el portador de la verdad inicial, aguardando el cuestionamiento del empresario que intentará revertir dicha verdad.¹⁹³

A través de un informe emitido por la OIT, respecto a la relación de trabajo, considera a esta como la relación entre un empleado/trabajador y un empleador, en la cual el empleado proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración y es a través de esta, donde surgen los derechos y obligaciones, tanto del trabajador como del patrón.¹⁹⁴

El complicado encuadramiento entre repartidor/conductor y plataforma es resultado de la innovación tecnológica laboral, provocando desafíos complejos para la protección y seguridad de los trabajadores. Derivado de lo anterior, toma relevancia la recomendación 198 de la relación de trabajo 2006 de la OIT, en la que se menciona que el estado debe luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas (como en esta tesis se afirma) que ocultan la verdadera situación jurídica del trabajador provocando la privación de sus derechos laborales. De manera textual la recomendación 198 señala lo siguiente:

En el marco de la política nacional los Miembros deberían velar en particular por asegurar una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores más vulnerables, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad, los

¹⁹³ *Ibidem* p. 151.

¹⁹⁴ Informe V “La relación de trabajo”, conferencia internacional del trabajo no. 95, *Organización Internacional del Trabajo*, 2006, p. 7.
Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades.¹⁹⁵

La Recomendación 198 de la OIT se basa en el principio de primacía de la realidad, estableciendo que ante cualquier discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se establece en documentos, contratos o cualquier formalidad, debe prevalecer siempre la realidad de la situación laboral.¹⁹⁶ Esta recomendación señala varios criterios que tienen que ser considerados para encuadrar la existencia de la relación de trabajo.

La primacía de la realidad como principio, establece que la identificación de una relación laboral debe fundamentarse en los hechos concretos sobre lo que efectivamente pactaron y llevaron a cabo las partes, en vez de basarse en la descripción formal de la relación laboral.

Este principio busca evitar que las partes utilicen términos o formas de contrato para ocultar la verdadera naturaleza de la relación laboral. En resumen, se da prioridad a los hechos y la realidad de la relación de trabajo sobre la forma o la descripción que se le dé.¹⁹⁷

Usando la recomendación 198 de la OIT, se elaboró una tabla comparativa, entre los indicios de subordinación mencionados en la recomendación 198 y las actividades realizadas por los trabajadores de plataformas colaborativas. Para conocer más a profundidad el tipo de actividad realizada por estos trabajadores, se usó la encuesta “Plataformas digitales ¿Oportunidad de trabajo o precarización laboral?” publicado por la OIT. En este documento se exponen las condiciones reales de trabajo, tipos de actividad realizada, riesgos y demás aspectos a los cuales los trabajadores quedan vulnerables, expresado por ellos mismos.

El propósito del siguiente cuadro es exponer el contraste que existe entre los aspectos de subordinación tomados en cuenta por la OIT y el principio de primacía de la realidad, con el escenario real de los trabajadores de plataformas:

¹⁹⁵ Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 Adopción: Ginebra, 95ª reunión CIT, 15 junio 2006.

¹⁹⁶ Montoya Obregón, Lesly Marina, “Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional” Boletín Informativo Laboral, N° 92, agosto 2019.

¹⁹⁷ Informe V “La relación de trabajo”, *Op., Cit.*, p.28.

Criterios de relación de subordinación de la recomendación 198 OIT	Principio de realidad basado en trabajadores de plataformas digitales
Ejecución laboral bajo directrices y supervisión de una entidad.	A pesar de la ausencia de contratos formales, los trabajadores siguen protocolos y directrices estipuladas por las plataformas a través de algoritmos e inteligencia artificial que es, la que asigna las tareas a realizar, además que estas asignaciones se basan en el historial de calificaciones obtenido por los clientes
Incorporación del trabajador en la estructura organizativa de la entidad solicitante.	En este caso si bien son vitales para el funcionamiento de las plataformas, estos trabajadores carecen de una vinculación formal y representación organizativa, sin embargo, la gran mayoría porta en todo momento los logos de las empresas para las cuales reparten.
Prestación de servicios esencialmente en beneficio de un ente distinto al trabajador.	Los trabajadores ofrecen servicios a usuarios registrados a la plataforma, por lo tanto, estos usuarios son clientes de las plataformas y no de los repartidores, ya que es difícil que estos vuelvan a ser asignados al mismo usuario.
Obligación de prestar servicios en intervalos horarios o en locaciones determinadas.	A causa de la informalidad contractual, hay una flexibilidad y, simultáneamente, una incertidumbre asociada con los horarios y lugares de trabajo. Los repartidores y conductores no están obligados a repartir en un horario específico. Sin embargo, el objetivo de la investigación es que se pueda visibilizar el contexto de los trabajadores en México y Latinoamérica
Relación laboral caracterizada por su duración y continuidad.	La vinculación con las plataformas es de carácter indefinido, ya que puede ser el tiempo que el conductor o repartidor considere. No obstante, la plataforma tiene en su poder la capacidad de deshabilitarlos sin derecho a objeción
Imperativa disponibilidad del trabajador.	Dada la inestabilidad de ingresos y la naturaleza competitiva de estas plataformas, es probable que muchos trabajadores sientan la necesidad de estar constantemente disponibles.
Aportación de herramientas o insumos por parte de la entidad solicitante.	Habitualmente, los trabajadores proveen sus propios insumos (por ejemplo, vehículos, motocicletas, bicicletas), asumiendo los costos asociados al desgaste, combustible, seguros, etc.

Provisión de compensaciones monetarias.	de no	Se encuentran desprovistos de garantías y compensaciones adicionales.
Reconocimiento y garantía de derechos laborales.	y	Están excluidos del acceso a derechos laborales estandarizados y a sistemas de seguridad social, dejándolos vulnerables ante contingencias.
Asumir los costos asociados al desplazamiento del trabajador.	costos	Los trabajadores asumen personalmente los riesgos y costos relacionados con sus desplazamientos, incluyendo aquellos derivados de accidentes.
Inexistencia de riesgos financieros para el trabajador.	de	Existe una palpable vulnerabilidad financiera; un 21% de los encuestados no tiene ningún vínculo con productos financieros, lo que puede reflejar una exclusión financiera o una situación económica precaria.

Cuadro comparativo elaborado con información de la recomendación 198 de la OIT y el documento Plataformas digitales ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?, Grupo Faro y Organización Internacional del Trabajo, Quito, 2021.

Este cuadro ayuda a visibilizar de manera esquematizada algunos aspectos que la recomendación 198 de la OIT considera relevantes a tomar en cuenta para que exista una relación laboral de subordinación, junto con el principio de primacía de realidad en el que se exponen las condiciones reales de los repartidores y conductores. Este ejercicio de contraste es sumamente importante, ya que, el derecho laboral mexicano debe hacer ajustes en su óptica para la protección de los trabajadores.

Lamentablemente estos modelos de trabajo afectan de manera directa los derechos sindicales, dada la naturaleza de las mismas actividades, ha sido complicado la unión de estos trabajadores en busca de obtener mejores condiciones de trabajo. A pesar de ello, analizaremos en el siguiente apartado algunos casos de intentos de integración sindical en busca de mejores condiciones de trabajo y reconocimiento de la relación laboral.

1. Sindicalismo y la lucha de los trabajadores digitales

A lo largo de esta investigación, se ha evidenciado cómo la ausencia de un adecuado marco de protección que reconozca la naturaleza laboral de estas

actividades ha dado lugar a una marcada insuficiencia en la protección de los derechos laborales de quienes las desempeñan, resultando en una flagrante vulneración de sus garantías fundamentales en el ámbito laboral.

No obstante, en el terreno académico, se ha prestado una atención relativamente escasa a un derecho de considerable importancia, especialmente en la coyuntura actual en la que la necesidad de asegurar la salvaguardia de los intereses colectivos se torna imperativa, es decir, la capacidad de los trabajadores de estas plataformas para formar sindicatos. Esta es una prerrogativa consagrada en el cuarto párrafo del artículo 23 de la DUDH:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de empleo, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias ya la protección contra el desempleo.

Toda persona, sin discriminación alguna, tiene derecho a igual salario por igual trabajo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración justa y satisfactoria que le asegure a sí mismo y a su familia una existencia digna de la dignidad humana, complementada, en su caso, con otros medios de protección social.

«persona tiene derecho a formar y afiliarse a sindicatos para la protección de sus intereses».¹⁹⁸

La imperativa necesidad de que los repartidores y conductores que laboran en plataformas digitales se involucren en la formación de sindicatos se destaca como una medida crucial en la contienda contra la explotación laboral y la insuficiente garantía de protección a sus derechos. Es importante resaltar que el nacimiento de los sindicatos se da a través de los desafíos originados por los procesos de mecanización e industrialización en las economías.

Estas organizaciones representaban a obreros desprotegidos de la explotación y condiciones insalubres de los procesos productivos. La completa falta de protección de estos trabajadores frente a los abusos perpetrados por los capitalistas, que incluían jornadas laborales excesivas, la utilización de niños en el trabajo, bajos salarios para las mujeres, entornos de trabajo insalubres, hacinamiento, terminación laboral sin compensación, y la consiguiente pobreza,

¹⁹⁸ *Declaración Universal de los Derechos Humanos, op. Cit.*, artículo 23
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

entre otros, los condujo a unirse en organizaciones con el propósito de resguardar sus derechos en caso de enfermedad y demandar condiciones laborales más justas.¹⁹⁹

En los estudios de casos que analizados anteriormente en el Capítulo 2 de la primera parte de la investigación, en los países de Ecuador, Colombia y Chile, se exponen las condiciones precarias en las que se encuentran quienes se dedican a estas actividades, es decir, horarios de hasta 10 horas diarias, falta de seguro por riesgos de trabajo, sueldos precarios, etc. Por lo que es necesario hacer un análisis de las limitaciones que han tenido para integrarse como una asociación sindical.

Los trabajadores autónomos/independientes enfrentan varios obstáculos para lograr la negociación colectiva, como la promoción de intereses comunes y la superación de la competencia entre los trabajadores, la identificación de la contraparte negociadora y la determinación de una fuente de poder para formular una reivindicación colectiva.²⁰⁰

La sistematización de la fuerza laboral, la incentivación de su movilización activa, su agencia vocal y representativa, así como su articulación mediante mecanismos de negociación colectiva, se configuran como los instrumentos más robustos y democráticos para materializar un futuro laboral aspiracional. Los progresos tangibles que se logran a través de la negociación colectiva entre entidades sindicales y empleadores o sus respectivas organizaciones, complementados por un diálogo tripartito que engloba a empleadores, sindicatos y órganos gubernamentales, permiten la consolidación de logros perdurables que satisfacen los intereses de todas las partes implicadas.²⁰¹

Las limitaciones legales que afectan a los individuos que desempeñan empleos intermitentes y trabajan a través de plataformas en línea complican aún más la posibilidad de que se organicen colectivamente. Esta dificultad se agrava debido al aislamiento inherente a la estructura de los mercados laborales digitales.

¹⁹⁹ Lozano Cámara, Jorge Juan, “los sindicatos” *Revista digital de Historia y Ciencias Sociales*, 2023 (sitio web) disponible en: <http://www.claseshistoria.com/movimientosociales/org-sindicatos.htm>

²⁰⁰ Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris, “Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo”, *Organización Internacional del Trabajo*, Ginebra, 2018, p. 47.

²⁰¹ *Ibidem* p. 2.

En estos contextos, los trabajadores a menudo trabajan de manera independiente y se encuentran aislados, tanto geográficamente como en términos de competencia directa entre ellos.²⁰²

En México, lo más cercano a una organización sindical, son los grupos creados en las distintas redes sociales, como *Facebook*, *WhatsApp* u otros, en el que se discute, sobre todo, los problemas a los que se enfrentan, así como proporcionar apoyo unos a otros.

Los repartidores y conductores comparten de forma constante información relevante relacionados con el tránsito de la ciudad y la seguridad vial o sobre los puntos de control de las autoridades, ya que en muchas ocasiones los repartidores o conductores pueden incurrir en faltas administrativas. Estos grupos tienen una función de colaboración en situaciones de emergencia o accidentes entre ellos mismos; así como demás información relevante el desarrollo de sus actividades.²⁰³

A través del documento de trabajo realizado por la OIT titulado “Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva” se exponen algunos intentos de organizaciones de trabajadores de reciente creación en distintos países. Las organizaciones de reciente creación adoptan diferentes figuras jurídicas y han alcanzado distintos niveles de madurez organizacional. Algunos ejemplos de países con agrupaciones de estos trabajadores son España, Uruguay y Chile:

En el contexto español, han emergido entidades laborales enfocadas en plataformas, como *RidersxDerechos* y *FreeRiders*, que colaboran con sindicatos ya establecidos como la Intersindical Valenciana y la Intersindical Alternativa Catalana, así como con sindicatos de gran envergadura como UGT y Comisiones Obreras (CCOO). *RidersxDerechos*, aunque no es un sindicato *per se*, opera como una asociación y ha registrado su identidad y logotipo. Además, desde 2018 han aparecido asociaciones que representan a trabajadores autónomos

²⁰² Hadwiger, Felix “Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva” Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2023, pág. 17 (sitio web), disponible en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/intserv/working-papers/wp080/index.html>

²⁰³ *Ibidem* p. 20.

económicamente dependientes, como la Asociación Española de Riders Mensajeros (ASORIDERS), la Asociación Profesional de Riders Autónomos (APRA) y la Asociación Autónoma de Riders (AAR). En 2020 se estableció Repartidores Unidos, que aboga por el trabajo colaborativo.²⁰⁴

En el año 2019 en Uruguay, se fundó el Sindicato Único de Repartidores, una entidad compuesta íntegramente por profesionales del ámbito del reparto, que contó con el respaldo de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios. Paralelamente, se constituyó la Asociación de Conductores Uruguayos de Aplicaciones (ACUA), cuya finalidad es representar a los conductores activos en la economía de plataformas.²⁰⁵

En Chile, se han establecido diversas organizaciones laborales en el sector de la economía de plataformas, como Riders Unidos Ya, Agrupación de Repartidores Penquistas, y sindicatos específicos para empresas como Cornershop. También se han creado entidades como la Asociación Gremial de Conductores de Aplicación (AGCA), Sindicato *Uber* Chile y *Shoppers* Unidos, que representan a distintos grupos de trabajadores en este sector.²⁰⁶

En los diversos países que han sido objeto de estudio y donde la actividad en cuestión tiene un impacto considerable en la sociedad, las protecciones legales están estrechamente relacionadas con la pregunta de si los trabajadores deben ser clasificados como "contratistas independientes" o "empleados". Por lo tanto, los sindicatos están enfocando sus esfuerzos estratégicos en disputas legales centradas en esta cuestión de clasificación. Además, los sindicatos ya establecidos tienden a proporcionar asesoramiento legal para respaldar las iniciativas de los trabajadores de plataformas que buscan formar sindicatos.

Tal como se menciona en la declaración emitida por la OIT acerca de los principios y derechos fundamentales en el ámbito laboral en 1998, se reconoce que la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son elementos esenciales dentro de las cinco categorías

²⁰⁴ *Ibidem* p.30.

²⁰⁵ *Idem*.

²⁰⁶ *Idem*.

de principios y derechos fundamentales que todos los Miembros de la OIT se comprometen a "respetar, promover y garantizar" en virtud de su afiliación a esta organización. Estos derechos están establecidos en el Convenio Número 87 y en el Convenio Número 98, los cuales son aplicables a los trabajadores de plataformas, independientemente de su clasificación laboral específica.²⁰⁷

Finalmente, a través de los tiempos, los sindicatos se convirtieron en fuerza de protección importante en las relaciones de poder, entre la clase trabajadora y el sector capitalista o dueños de las industrias, luchando siempre por los intereses de los primeros. En esta lógica de fondo la economía digital ha transformado los modos de trabajo, surgiendo ahora los "trabajadores independientes". Por ello, el actor sindical sigue siendo fundamental para la búsqueda de condiciones dignas de trabajo.

Una vez analizada la figura de la relación laboral junto al principio de primacía de la realidad en el que se pone de contexto la situación real de los trabajadores autónomos (falta de derechos laborales, condiciones precarias, salarios por debajo de la mínima y la limitante a organizarse en sindicatos), además de conocer como la legislación española reconoce la figura de estos trabajadores, es necesario ahora hacer un enfoque a lo particular, que en este caso sería el derecho laboral mexicano. En el siguiente capítulo se hará un análisis respecto a las propuestas y debates legislativos, en torno a la regulación de plataformas colaborativas en México y la posible integración de este fenómeno de trabajo a la Ley Federal del Trabajo.

²⁰⁷ "Trabajo decente en la economía de plataformas" Documento de referencia para la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas Ginebra, 2022, p. 40.

CAPÍTULO QUINTO. LAS PLATAFORMAS COLABORATIVAS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

En el capítulo precedente se abordaron conceptos y definiciones de figuras jurídicas fundamentales como la relación de trabajo, el trabajador, el patrón, el intermediario y el salario. Adicionalmente, se consideraron los criterios estipulados en la Recomendación 198 de la OIT y se efectuó una contraposición con el contexto concreto de estos trabajadores, fundamentado en el principio de «primacía de la realidad».

Dentro de este capítulo se realizó un análisis dentro del marco normativo del que disponen los trabajadores, poniendo en tela de juicio la ausencia esta nueva categoría en la legislación vigente, que otorgue protección a los trabajadores vinculados a plataformas digitales. Se evidenciará un estudio de las propuestas legislativas introducidas en el Congreso de la Unión, emanadas de diversas corrientes políticas, que persiguen una adecuada tipificación con miras a garantizar la salvaguarda de los derechos de estos trabajadores.

Además, con uso del derecho comparado se realizó una indagación sobre casos particulares en el ámbito internacional, donde tribunales han emitido resoluciones favorables a los trabajadores, y también aquellos que se han opuesto al reconocimiento de una relación laboral. Se examinarán, asimismo, los fundamentos argumentativos que respaldan dichas decisiones, complementando con ejemplos de legislaciones que han sido objeto de reformas para introducir una nueva tipificación.

I. La rigidez de la Ley Federal del Trabajo

A pesar del reconocimiento de los derechos laborales en los distintos instrumentos de carácter internacional, existe un cierto pesimismo en la integración de esta nueva categoría de trabajadores a la LFT. Zúñiga Ayala señala algunos problemas a tomar en cuenta para la integración de estas actividades a la LFT, por ejemplo, un primer problema es el relativo al cálculo del salario base de cotización, el cual funciona como criterio único para el cálculo de las primas de los seguros del Instituto Mexicano del Seguro Social, cuando no hay un pago salario por unidad de tiempo se tiene que tomar como base el salario probable a

recibir.²⁰⁸ El problema inmediato es que no existe un criterio único para determinar cuál podría ser el salario promedio.²⁰⁹

Como ya ha sido descrito en capítulos anteriores, los trabajadores de plataformas colaborativas tienen características muy variadas, ya que, existen quienes trabajan de ocho a doce diarias todos los días; pero también hay aquellos que trabajan solo algunas horas o quizá solo laboran una o dos veces por semana.

Otra cuestión que pone en evidencia una problemática persistente en la legislación laboral es la relativa a los despidos justificados y a las opciones de reinstalación o indemnización en caso de un despido que no cumpla con los supuestos establecidos en la normativa vigente.

En el derecho laboral las limitaciones de facto a la estabilidad laboral se traducen en un derecho implícito del empleador a prescindir del trabajador a cambio de una indemnización. No obstante, este argumento se fundamenta en la premisa de que un empleador siempre puede asumir el costo de tres meses de salario y el pago de salarios correspondientes a seis meses o la mitad del tiempo trabajado, según el caso.²¹⁰

Dentro del contexto de las compañías que operan a través de plataformas colaborativas, un elemento esencial de su modelo de negocio es el sistema de calificación mutua entre usuarios y prestadores de servicio. En caso de incumplimiento de los estándares establecidos por la plataforma, las cuentas serán desactivadas sin derecho a réplica.

Este enfoque es un tanto comprensible en aspecto de competencia de mercado, si se considera que las empresas buscan proteger su reputación y evitar una percepción negativa por parte de los clientes, no obstante que es una afectación directa al trabajador y que se puede derivar por cuestiones discriminatorias como se ha dicho anteriormente.

Por su parte, María del Rosario Jiménez Morales explica que otra de las dificultades a tomar en cuenta es que, en su gran mayoría, las plataformas virtuales

²⁰⁸ Estos parámetros encuentran su fundamento en los artículos 27, 29 y 30 de la ley de seguridad social.

²⁰⁹ Zúñiga Ayala, Leonardo, *Óp. Cit.*, p. 59.

²¹⁰ *Ibidem* p. 60.

fijan las condiciones contractuales sin dar oportunidad a la réplica. Como la plataforma va proporcionando al interesado la tarea específica a desarrollar, así como los requisitos que deben reunirse, el patrón se hace invisible.²¹¹

Las líneas divisorias entre estos elementos se vuelven difusas, lo que dificulta la identificación clara de los distintos actores involucrados: usuarios, trabajadores, productores, contratistas, asesores y consumidores. En consecuencia, tanto las empresas como la sociedad enfrentan desafíos para reconocer y categorizar adecuadamente a estos actores en el ecosistema laboral digital.

Por lo tanto, nos encontramos ante una LFT que enfrenta una desactualización estructural que la hace inadecuada para abordar las complejidades inherentes al trabajo en plataformas colaborativas. Esta rigidez normativa, que se fundamenta en modelos laborales tradicionales, no logra adaptarse a la diversidad y flexibilidad que caracterizan a estos nuevos esquemas de empleo.

Como ya mencionaba Zuñiga Ayala, la ley se ve limitada en su capacidad para calcular salarios base de cotización, gestionar despidos justificados y promover la contratación colectiva, lo que resulta en una vulneración de los derechos humanos laborales de estos trabajadores. La falta de criterios unificados y la invisibilidad del patrón en estos modelos laborales digitales agravan la situación, ya que hasta el momento en que se escribe esta tesis, quienes se desempeñan en esta actividad no son trabajadores.

En este contexto, la legislación laboral actual no solo falla en ofrecer protección adecuada, sino que también perpetúa una discriminación sistémica contra una categoría emergente de trabajadores que desafía las definiciones convencionales de empleo.

²¹¹ Jiménez Morales, María del Rosario y Pardo Vargas, Alfonso, *Los grandes cambios del derecho del trabajo*, ciudad de México, tirant lo blanch, 2022, p. 165.

II. Laberintos legislativos: Iniciativas de ley presentadas en favor de los trabajadores en México

Sin duda la llave que se necesita para encontrar una protección a los derechos humanos laborales en este ámbito, se encuentra en los procesos legislativos, es decir, en promover una iniciativa de ley que busque reformar artículos de la LFT a favor de la integración de estas actividades de trabajo y la protección de quienes dedican completamente a las plataformas.

A través de la pluralidad política en el congreso de la unión, se han presentado iniciativas en favor de la regulación de las actividades generadas en plataformas digitales, desde distintos partidos políticos con orientaciones políticas diferentes.

1. Iniciativa de MORENA

La senadora de la república por morena (Movimiento de Regeneración Nacional) Lilia Margarita Valdez Martínez presentó una de ley el 18 de octubre de 2021, en la que propone incorporar a la LFT una nueva categoría a los trabajadores que se emplean a través de plataformas digitales como choferes, repartidores y mensajeros.

La iniciativa busca reconocer los derechos laborales de estas personas, incluyendo la seguridad social, una pensión y atención médica para los trabajadores y sus familias. Además, se busca dar certeza y certidumbre sobre las relaciones obrero-patronales derivadas del trabajo efectuado mediante las plataformas digitales.²¹²

Esta iniciativa propone agregar un capítulo en la LFT, específicamente un "capítulo XI bis" titulado "Trabajadores de Plataformas Digitales". Dentro de este nuevo capítulo, se menciona un "artículo 310 bis" que busca definir como trabajador de plataforma digital a choferes, repartidores y mensajeros que operan a través de estas plataformas. También, se menciona un "artículo 310 octies" que establece que

²¹² Iniciativa presentada por morena 2021, p. 5.
https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2021-11-18-1/assets/documentos/Ini_Morena_Sen_Valdez_Trabajadores_Plataformas_Digitales.pdf

“el salario será cubierto semanalmente por el empleador a través de transferencia electrónica a la cuenta de la institución financiera que desee el trabajador de la plataforma digital.”²¹³ (véase anexo 2).

2. Iniciativa del PVEM

En mayo de 2023 el diputado Luis Alberto Martínez Bravo perteneciente al grupo parlamentario del PVEM (Partido Verde Ecologista de México) presentó la misma iniciativa que la senadora Lilia Margarita Valdez Martínez en el que se busca añadir un capítulo XI *bis* "De los Trabajadores de Plataformas Digitales" al título sexto de la LFT.

También se propone que el salario tenga un margen mínimo basado en el número de horas mínimas de conexión efectivas y se integre a los ingresos derivados de la prestación de los servicios.²¹⁴ También se expone que para estos trabajadores se deberá contemplar el derecho fundamental a la seguridad social.²¹⁵

En esta iniciativa Luis Alberto Martínez Bravo hace una comparación con la ley *Rider* en España, que entró en vigor en agosto de 2021, ya que esta tuvo "consecuencias funestas en el sector". La ley tuvo el objetivo de brindar protección a los trabajadores que se conectan a las plataformas digitales, pero resultó en la pérdida de oportunidades de generar ingresos para un tercio de los repartidores.

Además, la ley impuso jornadas y horarios fijos, eliminando la flexibilidad que es una característica fundamental del modelo de plataformas digitales. Esta regulación también llevó a la salida de empresas del sector, como *deliveroo* y *uber*, lo que se tradujo en una afectación a 4,000 repartidores.²¹⁶

Por lo contrario, en la iniciativa que propone este diputado, se busca crear un "esquema dual de trabajo" que permita a los trabajadores elegir entre ser "trabajadores dependientes subordinados" o "trabajadores independientes". Este

²¹³ Ídem P. 7

²¹⁴ Iniciativa presentada por Partido verde ecologista de México p. 13. https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/2/2023-05-24-1/assets/documentos/Inic_PVEM_Dip_Alberto_Martinez_trabajadores_plataformas_digitales.pdf

²¹⁵ *Ibidem* p. 14.

²¹⁶ *Ibidem* pp. 6-8.

esquema busca equilibrar la protección de los prestadores de servicios y la sobrevivencia y crecimiento del sector de plataformas digitales.

- ⇒ Salario con un margen mínimo basado en el número de horas mínimas de conexión efectivas.
- ⇒ Derecho a la seguridad social para trabajadores dependientes.
- ⇒ Flexibilidad para que los trabajadores puedan elegir libremente su horario y jornada de trabajo dentro de los parámetros establecidos.²¹⁷ (Revise anexo 3).

3. Iniciativa del PAN

En marzo de 2022 la legisladora Paulina Rubio Fernández e integrantes del grupo parlamentario del PAN (Partido Acción Nacional) propusieron una serie de adiciones a la LFT para regular el trabajo en plataformas digitales. Esta iniciativa busca incorporar un nuevo capítulo, XVIII, denominado "Trabajo en Plataformas Digitales" dentro del título sexto "Trabajos Especiales" de la LFT.

Dentro de la iniciativa presentada por el PAN aborda aspectos relevantes para la regulación de las plataformas, primero, propone otorgar un estatus laboral adecuado a los trabajadores en estas plataformas, alineándose con las recomendaciones de la OIT; Segundo, busca incorporar definiciones clave que clarifiquen los roles y responsabilidades de empleadores, trabajadores y las propias plataformas; Tercero, establece que todo trabajador en una plataforma digital tiene derecho a un trabajo digno, que incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos; Cuarto, señala que la acreditación de la relación laboral se concretará con la aceptación de la plataforma digital sobre la prestación de servicios del trabajador y la correspondiente remuneración.²¹⁸ (véase anexo 4).

Finalmente, la iniciativa busca formalizar las condiciones mínimas de trabajo, incluyendo la determinación del salario, mecanismos de pago, horarios, y otros aspectos como indemnizaciones en casos de riesgos laborales que son consecuencias de la actividad misma de reparto.

²¹⁷ *Ibidem* pp. 13-16.

²¹⁸ Iniciativa presentada por el partido acción nacional en marzo 2022 p. 3 http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2022/03/asun_4342298_20220324_1648084163.pdf

4. **Iniciativa PRD**

El grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática (PRD) a través del senador Juan Manuel Fócil Pérez también presentaron una iniciativa en 2020, cuyo objetivo es reconocer y formalizar las relaciones laborales entre trabajadores y plataformas, enfatizando la obligación patronal de proporcionar seguridad social. La propuesta se centra en empresas cuya actividad primordial es la prestación de servicios de transporte privado o reparto de servicios a través de plataformas.

El proyecto de decreto propone adicionar el "Capítulo VIII De las Plataformas Digitales" al "Título Sexto relativo a los Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo". Dentro de este nuevo capítulo, se mencionan específicamente los siguientes artículos (véase anexo 5.):

Artículo 353-V. La relación surgida entre una empresa cuya actividad principal sea la prestación de servicios de transporte de personas o bienes a través de plataformas digitales y una persona física se regirán por las disposiciones contenidas en la presente ley, salvo en los casos donde no se compruebe la existencia de una relación de subordinación. Para tal efecto, la autoridad laboral deberá emitir la resolución correspondiente.

Artículo 353-W. Se consideran trabajadores todas aquellas personas que ejecutan la actividad de prestación de servicio de transporte de personas o bienes por medio del uso de una plataforma digital, bajo la dirección y control de una empresa.

Artículo 353-X.- Constituyen elementos para la determinación de la existencia de una relación de subordinación, la dirección y control para la realización de la actividad de prestación del servicio de transporte de personas o bienes, sin importar el grado de su manifestación, así como la inserción del trabajador en la organización de la empresa.

Artículo 353-Y.- Constituye una herramienta de trabajo la plataforma digital mediante la cual una persona física pueda llevar a cabo la prestación de servicio de transporte de personas o bienes.²¹⁹

En resumen, la gran relevancia de instaurar un marco legislativo que proteja a los trabajadores de plataformas colaborativas se erige como un imperativo ético y

²¹⁹ Iniciativa presentada por el partido de la revolución democrática, pp. 40-41, https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-09-08-1/assets/documentos/Inic_PRD_Sen_Focil_Plataformas-Digitales.pdf

jurídico, especialmente en el contexto de una economía globalizada y digitalizada que ha avanzado a pasos tan acelerados que el derecho laboral camina muy detrás de los cambios que se aproximan.

En el escenario político mexicano, la pluralidad de iniciativas legislativas emanadas de diferentes partidos políticos evidencia un consenso transversal acerca de la urgencia de regular este fenómeno laboral emergente. Estas propuestas legislativas, aunque divergentes en sus enfoques metodológicos y alcances normativos, convergen en la necesidad de formalizar las relaciones laborales en este sector, garantizar la seguridad social y otros derechos laborales fundamentales, y adaptar el corpus jurídico a las especificidades del trabajo en plataformas digitales.

III. El cabildeo como herramienta para las empresas dueñas de plataformas colaborativas

A pesar de la necesidad urgente de que caminen estas iniciativas hacia un puerto esperanzador para los trabajadores, existen otras barreras que complican los avances de ello, y eso es la práctica del cabildeo legislativo. Estas empresas producto de la competencia del mercado global han hecho un esfuerzo poderoso para que a través de estas prácticas, las iniciativas se queden estancadas.

Roberto Ehrman Fiori define el cabildeo como una práctica destinada a influir y guiar las decisiones de los actores políticos en los ámbitos legislativo, gubernamental y judicial. Esta actividad se ha desarrollado en el contexto de los Estados Democráticos modernos, caracterizados por un marcado pluralismo de organizaciones de intereses.²²⁰

Para Ehrman Fiori, en el neocorporativismo reconocen que los intereses de las empresas tienen un peso significativo en relación con otros intereses sociales. Es por ello, que las corporaciones utilizan su influencia para negociar con los gobiernos, gestionar o reasignar recursos, invertir capital, y tomar decisiones

²²⁰ Ehrman Fiori, Roberto, "El cabildeo en México: teoría y práctica", Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, p.233, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3181/13.pdf>

laborales, como contratar o despedir empleados, así como decidir si colaboran con el gobierno o no.²²¹ Argumenta que las políticas públicas, en el mejor de los escenarios, son el resultado de la suma de los intereses parciales, los cuales en ningún momento constituyen los intereses de la sociedad.²²²

En el capítulo cuarto “**Los enigmas de la clasificación. La violación de los derechos a través de la autonomía del trabajador**” se mencionó la millonaria inversión que realizó la empresa *Uber* en un nuevo Consejo Asesor de Política, integrado por personajes que tienen o han tenido importantes espacios tanto dentro de la administración pública como en corporaciones privadas.²²³

El cabildeo ejerce una influencia relevante en la toma de decisiones legislativas, los cabilderos desempeñan un papel crucial en la provisión de información y en la persuasión de los legisladores. Un estudio publicado en la *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* por la Universidad Nacional Autónoma de México destaca que una mayor participación de cabilderos en las comisiones legislativas incrementa la probabilidad de que las iniciativas avancen o se estancuen.²²⁴

Además, el influyentísimo del cabildeo se condiciona por variables intervinientes como la visibilidad y la polarización de los temas en cuestión. En contextos donde el costo de acceso a los legisladores es elevado, los grupos de interés tienden a proveer información a aliados legislativos, quienes actúan como intermediarios ante representantes opuestos a sus intereses.²²⁵

En esta sección se tiene la hipótesis que las prácticas de cabildeo son un freno para las iniciativas antes estudiadas. Aun que se carece de información documental que confirme tal aseveración, el hecho de que las empresas inviertan millones de dólares en un consejo que ayude a orientar a los legisladores en la toma

²²¹ *Ibidem* p. 237.

²²² *Ibidem* p. 238.

²²³ Uber Newsroom, Op. cit. <https://medium.com/uber-under-the-hood/announcing-ubers-public-policy-advisory-board-f7e6758ba9bd#.uzfa9hc2m>,

²²⁴ Solís, Delgadillo, Diego y Cortez, Salina, Josafat, “Financiamiento de campañas y cabildeo: avances y retos en el estudio de grupos de interés”, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, Universidad Nacional Autónoma de México, 2022, p. 21, disponible: <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2022.246.77098>

²²⁵ *Idem*.

de decisiones, es fácil deducir que tales decisiones van orientadas en beneficio de la libertad de las corporaciones, limitando su responsabilidad con las personas que deciden generar ingresos en estas nuevas actividades.

Es entonces que podemos reafirmar lo que en capítulos anteriores (capítulo 2, primera parte) se ha expuesto, que el gran éxito de estas compañías se encuentra en países con un desequilibrado estado de derecho, en el que no se garantizan los derechos laborales de los trabajadores. La mayoría de esos países se encuentran en América latina, sin embargo, antes de profundizar en esta hipótesis, corresponder analizar la legislación extranjera que ha podido regular y proteger a los trabajadores de este nuevo fenómeno de trabajo.

Llegados a este punto, es necesario ahora exponer las decisiones del poder judicial en cuanto a las demandas realizadas por estos empleados en distintos países. Este ejercicio resulta sumamente interesante y productivo para esta investigación, porque demuestra que no existe un criterio único que permita servir de ejemplo para otras naciones como México; ya que en muchos casos no es reconocida la relación laboral para estas actividades.

IV. Análisis comparativo. Resoluciones extranjeras en favor de los trabajadores

En el transcurso de la presente investigación, se han delineado comparativas con naciones que exhiben notables similitudes en relación con las condiciones laborales precarias en el ámbito de las plataformas digitales. Específicamente, las circunstancias laborales en México encuentran paralelismos con las de Ecuador, Chile y Colombia, entre otros Estados que han sido objeto de estudio en esta tesis.

Este segmento tiene como objetivo efectuar un examen crítico de los litigios presentados en tribunales extranjeros para la salvaguarda de los derechos laborales fundamentales de aquellos individuos empleados en este sector, además de las propuestas legislativas que reconocen este nuevo modelo de trabajo.

La meta es que mediante el análisis comparativo, el presente trabajo sirva como un instrumento para cuestionarnos si realmente es viable que sea reconocida este nuevo modelo de trabajo en la legislación laboral mexicana; o nos encontramos

realmente en el debate equivocado y deberíamos emigrar hacia una seguridad social desvinculada del trabajo, ya que como argumentaremos más adelante, la economía colaborativa está abarcando más sectores.

Los países seleccionados poseen un *corpus* jurisprudencial robusto en materia de derechos humanos, y particularmente en el contexto de las plataformas digitales. Esta madurez jurisprudencial permite un análisis enriquecido y ofrece una base sólida para la extrapolación de principios y prácticas al contexto mexicano.

Además, las legislaciones de estos países tienen un impacto significativo en la configuración del derecho laboral internacional. Su influencia normativa puede servir como un modelo o punto de referencia para la adaptación y reforma de la legislación laboral en México.

Para contextualizar, en el capítulo previo se realizó un análisis de la "Ley *Rider*", una normativa que establece un conjunto de derechos y garantías laborales para los trabajadores digitales; sin embargo, resulta imperativo comprender el contexto jurídico-litigioso que dio origen a esta ley, es decir, la reivindicación de derechos laborales ante instancias judiciales.

Es importante resaltar que, a raíz de tal imposición legislativa, empresas como *Deliveroo* optaron por abandonar el territorio español, mientras que otras optaron por acatar y adaptarse a la regulación vigente. Esta disposición legal emergió tras una decisión judicial del Tribunal Supremo en 2020, donde se declaró que los colaboradores de la aplicación de reparto *Glovo* eran considerados "falsos autónomos."²²⁶

En este contexto, se señaló que, aunque la relación laboral se presenta como una prestación de servicios de reparto, en realidad, el trabajador desempeña sus labores bajo la supervisión y directrices de la plataforma digital. Este fallo ha sido punto de inflexión y debate en la esfera pública española. Tras más de un año de la implementación de este marco normativo, todavía persisten retos. Es notorio que

²²⁶ Robles, Dávila, Carolina Guadalupe "seguridad social para trabajadores de plataformas digitales", *centro de estudios Gilberto Bosques*, p. 3
<https://centrogilbertobosques.senado.gob.mx/analisisinvestigacion/contexto/seguridad-social-para-trabajadores-de-plataformas-digitales>

las compañías han realizado ajustes sutiles, o han introducido modificaciones menores en sus sistemas algorítmicos.

La sentencia del alto tribunal español enfatizó que la flexibilidad brindada al repartidor no lo categoriza como un "trabajador autónomo", y que la entidad detentora de la plataforma asume un rol "empleador", dada su autoridad sobre la misma y su operativa. Es relevante mencionar que *Glovo*, la firma líder en el segmento en España ha acumulado sanciones que superan los 223 millones de dólares por no asumir a los repartidores como parte integral de su fuerza laboral.²²⁷

1. Estados Unidos

En el Estado de California, epicentro jurisdiccional donde se ubican las matrices de numerosas corporaciones tecnológicas de relevancia en Estados Unidos, el Tribunal Supremo estatal emitió un fallo en el año 2018. En dicho pronunciamiento, específicamente en el caso denominado *Dynamex*, se estableció que los sujetos laboralmente vinculados a empresas como *Uber* bajo la figura de "contratistas independientes" debían ser redefinidos como trabajadores asalariados.

Aquí se aborda la problemática de la clasificación laboral de individuos como empleados o contratistas independientes en el marco jurídico de California. La cuestión central radica en determinar qué criterios legales deben aplicarse para clasificar a los trabajadores en el contexto de las órdenes salariales de California, que estipulan obligaciones relativas a salarios mínimos, jornadas laborales máximas y condiciones laborales básicas.

En tal asunto, dos conductores de reparto, actuando tanto en su interés personal como en representación de un colectivo de conductores en circunstancias similares, interpusieron una demanda contra *Dynamex Operations West, Inc.*, una empresa de logística y reparto a nivel nacional.²²⁸

Los demandantes alegaron que la empresa había incurrido en una clasificación errónea de los conductores como contratistas independientes, lo que,

²²⁷ *Idem.*

²²⁸ Sentence "Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court" disponible en: <https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>

según ellos, constituye una violación de la orden salarial No. 9 de la Comisión de Bienestar Industrial de California y diversas secciones del Código Laboral del estado. Como consecuencia, argumentaron que *Dynamex* había participado en prácticas comerciales desleales e ilegales conforme a la sección 17200 del Código de Negocios y Profesiones de California.²²⁹

Posterior a esta resolución judicial, la Asamblea Legislativa de California promulgó una enmienda al Código Laboral, conocida como *A.B. 5 Law*, con el objetivo de reconocer como trabajadores a aquellos individuos que prestan servicios a través de plataformas digitales, otorgándoles así ciertos derechos laborales, incluidos salarios mínimos y determinadas prestaciones.²³⁰

La reforma cambia las reglas del trabajo en el estado, estableciendo que, si alguien realiza un trabajo o servicio para una empresa, se asume que es un empleado y no un trabajador independiente. Esta idea se mantiene a menos que la empresa pueda demostrar tres cosas: 1) que la persona trabaja sin que la empresa le diga exactamente cómo hacer su trabajo; 2) que el trabajo que realiza la persona no es parte central del negocio de la empresa; y 3) que la persona ya tiene su propio negocio o actividad similar al trabajo que está haciendo para la empresa.

2. Inglaterra

En el Reino Unido, el Tribunal Laboral Central de Londres emitió un fallo en el caso *Aslan vs Uber BV*, en el cual se determinó que los individuos que operan vehículos bajo la plataforma de *Uber* deben ser conceptualizados como empleados de la compañía. Los magistrados británicos sostuvieron que cualquier entidad empresarial que, al igual que *Uber*, recurra a "artificios contractuales, lenguaje ambiguo y neologismos" debe ser objeto de un escrutinio jurídico riguroso.

En contraposición a las cláusulas estipuladas en los términos y condiciones de *Uber*, el tribunal consideró "inverosímil negar que la actividad principal de *Uber* es la de un proveedor de servicios de transporte". En este sentido, concluyeron que "los conductores son incorporados y mantenidos en la nómina de *Uber* con el

²²⁹ *Idem.*

²³⁰ *Idem.*

propósito explícito de ejecutar su modelo de negocio en el ámbito del transporte. Adicionalmente, señalaron que "la disponibilidad de los conductores constituye un elemento intrínseco del servicio que estos ofrecen a *Uber*".²³¹

Consecuentemente, el tribunal resolvió que los conductores demandantes deben ser reconocidos como trabajadores, y que su jornada laboral se inicia en el momento en que activan la aplicación de *Uber*. Esto les confiere el derecho a disfrutar de las protecciones laborales estipuladas en diversas legislaciones, incluyendo salario mínimo, permisos laborales, entre otros.

Para Edwan McGahey el tribunal en este caso dismanteló efectivamente la tergiversación contractual de *Uber*, reconociendo a los conductores como "trabajadores" con derechos a salario mínimo y vacaciones pagadas.²³² McGahey critica la interpretación errónea del *Taylor Review*, que sugiere que el fallo es aplicable solo a los demandantes, argumentando que este punto de vista subestima la importancia del precedente jurídico establecido, además utiliza el caso para ilustrar cómo las empresas pueden intentar eludir responsabilidades legales y cómo los tribunales están cada vez más dispuestos a corregir estas prácticas.

3. Italia

Para el caso italiano, la *gig economy* ha generado un debate significativo en torno al estatus laboral de los trabajadores de plataformas, especialmente en el sector de plataformas de reparto. La jurisdicción italiana ha intervenido explícitamente en esta área a través del Decreto Legislativo No 101/2019.

En este decreto se facilitó el alcance del trabajo organizado por el empleador para las personas que trabajan a través de plataformas digitales, al eliminar el requisito de que tanto el tiempo como el lugar de trabajo deben ser organizados por

²³¹ Sentencia disponible en: <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2018/2748.html>

²³² McGaughey, E. (2018). Uber, the Taylor Review, Mutuality and the Duty Not to Misrepresent Employment Status. *INDUSTRIAL LAW JOURNAL* p. 10. <https://academic.oup.com/ilj/advancearticle/doi/10.1093/indlaw/dwy014/5050118>

el cliente. Además, introdujo derechos específicos para los trabajadores autónomos de plataformas digitales activos en las actividades de reparto.²³³

Esta ampliación legislativa se encuentra congruencia con la Carta de Bolonia, un marco normativo adoptado por la administración municipal de Bolonia. La mencionada carta es una iniciativa clave que establece los derechos fundamentales del trabajo digital en el contexto urbano.

Esta ha sido adoptada por la Municipalidad de Bolonia y ha servido de inspiración para el Decreto Legislativo No. 101/2019, que proporciona derechos de información y transparencia para los trabajadores de plataformas con respecto a las posibilidades de monitoreo digital, así como mecanismos de calificación de reputación. Los trabajadores de plataformas también tienen garantizado un procedimiento imparcial para impugnar dichas calificaciones.²³⁴

Uno de los desafíos más críticos en Italia es la discriminación indirecta basada en algoritmos. El Tribunal de Bolonia estableció que el *ranking* por algoritmo basado en la disponibilidad de los trabajadores constituye una forma de discriminación indirecta. Además, la sobrecarga cuantitativa, que implica que el trabajador realiza una gran cantidad de trabajo en un período de tiempo determinado, se identifica como un factor de riesgo. Esto puede causar agotamiento y estrés, así como respuestas fisiológicas como dolor de espalda y dolores de cabeza, y enfermedades cardiovasculares.²³⁵

En el caso de condiciones climáticas extraordinarias que se puedan encontrar en peligro tanto la seguridad y salud de los trabajadores de plataformas, estos tienen el derecho de rechazar tareas sin repercusiones. Además, las plataformas digitales están obligadas a contratar un seguro contra los riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales.

En lo que respecta a la jurisprudencia Italiana, las primeras sentencias en la materia han desestimado las solicitudes de los trabajadores relativas al

²³³ "Italy: a national and local answer to the challenges of the platform economy", *European Agency for Safety and Health at Work*, p. 2, disponible en (página web): <https://osha.europa.eu/es/publications/national-and-local-answer-challenges-platform-economy-italy>

²³⁴ *Ibidem* p. 5.

²³⁵ *Ibidem* p. 6.

reconocimiento de una subordinación con relación a las plataformas, confirmando su naturaleza autónoma, en consideración del hecho de que el *rider* puede decidir voluntariamente si dar o no su disponibilidad para realizar entregas en un turno determinado.²³⁶

Además, el precedente judicial italiano que constituye un hito jurisprudencial significativo es la Sentencia N° 26/2019 de la *Corte di Appello de Torino*, fechada el 11 de enero de 2019. Este fallo judicial establece que el individuo que desempeña funciones de reparto no debe ser categorizado como un trabajador subordinado. En lugar de ello, la sentencia sostiene que estos individuos se encuentran en una modalidad de trabajo autónomo, aunque en circunstancias específicas requieren protección laboral.²³⁷

El tribunal fundamentó su decisión en la ausencia de elementos que indiquen una relación de subordinación, es decir, la inexistencia de un poder de dirección o disciplinario ejercido por la plataforma digital sobre el trabajador. De este modo, la sentencia identifica una subcategoría emergente de trabajador autónomo, cuyo propósito es "brindar un nivel elevado de protección laboral en respuesta a las nuevas modalidades de empleo que han surgido debido a la rápida incorporación de tecnologías innovadoras".²³⁸

4. Francia

Continuando ahora en el contexto jurídico-legislativo francés, se han promulgado dos leyes significativas para la regulación a las nuevas realidades laborales emergentes como lo son aquellos trabajadores de plataformas digitales:

- En la Ley N° 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y el aseguramiento de las trayectorias profesionales y reglamento, el Decreto N° 2017-774 de 2017, relativo a la responsabilidad social de las plataformas de conexión por vía electrónica, y

²³⁶ Giorgiantonio, di Cristina, e Rizzica, Lucia, *Questioni di Economia e Finanza il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in italia*, Banca di Italia, p. 18 2018. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3429866>

²³⁷ Sentenza n. 26/2019 della Corte d'appello di Torino, p. 22, disponibile en: <https://www.lavorodirittieuropa.it/images/appellofoodora.pdf>

²³⁸ *Idem*.

□ La Ley N° 2019-1428 de 2019 de orientación de las movilidades.²³⁹

Ambas normativas están incorporadas en el Código del Trabajo francés (CDT), tanto en su sección legislativa como en la reglamentaria. Específicamente, el artículo 60 de la Ley N° 2016-1088 de 2016 estipula que los trabajadores autónomos que ejercen su actividad en entidades que, sin importar su ubicación física, conectan a individuos mediante plataformas electrónicas para la venta de bienes o la prestación de servicios, gozan de derechos laborales particulares. Entre estos derechos se destacan:

- ⇒ El derecho a negociar colectivamente la suspensión de sus servicios con el propósito de proteger sus intereses profesionales. Esta acción, a menos que sea considerada abusiva, no deberá resultar en responsabilidad contractual por incumplimiento para el trabajador, ni en la terminación de su contrato o en cualquier forma de penalización.
- ⇒ El derecho a formar un sindicato o a unirse a uno existente, y a través de este, defender sus intereses colectivos.²⁴⁰

En cuanto a los fallos emitidos por los tribunales franceses, estos no fueron tan optimistas con los trabajadores, por ello, destaca la decisión impugnada por *Cour d'appel de Paris, du 20 avril 2017*. En ella se aborda la cuestión de si la relación entre un repartidor en bicicleta y la empresa *Take Eat Easy*, que opera a través de una plataforma web y una aplicación, debe considerarse como un contrato de trabajo o un contrato de prestación de servicios. La sentencia se centra en el análisis de la relación de subordinación, que es un elemento clave para determinar la existencia de un contrato de trabajo.²⁴¹

La decisión judicial se apoya en el artículo L. 8221-6, II del Código del Trabajo francés, que detalla la definición y las características esenciales de un contrato de trabajo. El tribunal argumenta que la existencia de una relación laboral no se

²³⁹ Alvarez, Paola, *et. al*, "Trabajadores de Plataformas Digitales. Experiencia Comparada", *Biblioteca nacional del congreso de Chile*, 2022, p. 9, disponible en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/28792/4/BCN_trabajadores_plataformas_edit_GW.pdf

²⁴⁰ *Idem*.

²⁴¹ *Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079, Publié au bulletin*, disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075/>

determina por el consentimiento mutuo de las partes ni por la denominación que estas asignen al contrato, sino que depende de las condiciones reales bajo las cuales se ejecuta la actividad laboral.²⁴²

El tribunal destaca dos elementos clave para establecer la relación de subordinación:

⇒ El uso de un sistema de geolocalización que permite a la empresa controlar en tiempo real la posición del repartidor.

⇒ La facultad de la empresa de sancionar al repartidor por incumplimientos contractuales.

A pesar de ello, se hace alusión al artículo 9 del Código de Procedimiento Civil francés, que estipula que cada parte tiene la obligación de aportar las pruebas necesarias para sustentar su pretensión. En este sentido, el tribunal concluye que el Sr. David no ha presentado evidencias suficientes que demuestren la existencia de un contrato laboral o de un vínculo de subordinación. La resolución *de la Cour d'appel* en este caso evidencia la complejidad y la ambigüedad que caracterizan la clasificación de trabajadores en la economía de plataformas. A pesar de que el tribunal se basó en el Código Laboral y en jurisprudencia previa para arribar a su veredicto, las objeciones planteadas sugieren que quizás no se tomaron en cuenta de manera exhaustiva los múltiples factores que podrían indicar una relación de subordinación.²⁴³

A pesar de la relevancia que tuvieron estos trabajadores en Francia durante la pandemia por COVID-19, no fue suficiente para que los jueces fallaran a favor del reconocimiento de la relación laboral, aunque tuviese consecuencias en la salud mental, ya que tener que continuar trabajando fuera del hogar, aumentando así el riesgo de exposición, generó estrés y ansiedad en los trabajadores de plataformas.

²⁴² *Code du travail (version consolidée au 1er juin 2019), Article L8221-4, Les activités mentionnées à l'article L. 8221-3 sont présumées, sauf preuve contraire, accomplies à titre lucratif : 1° Soit lorsque leur réalisation a lieu avec recours à la publicité sous une forme quelconque en vue de la recherche de la clientèle ; 2° Soit lorsque leur fréquence ou leur importance est établie ; 3° Soit lorsque la facturation est absente ou frauduleuse ; 4° Soit lorsque, pour des activités artisanales, elles sont réalisées avec un matériel ou un outillage présentant par sa nature ou son importance un caractère professionnel, Disponible en: <https://www.wipo.int/wipolex/es/text/515017>*

²⁴³ *Cfr. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079, Publié au bulletin.*

Por el contrario, la opción de quedarse en casa, pero perder la fuente de ingresos pudo ser más o menos igual de estresante y ansioso, en relación con la salud mental.²⁴⁴

En definitiva, el análisis comparativo de resoluciones judiciales y legislaciones de los distintos países aquí analizados, de manera específica en el terreno de las plataformas colaborativas, revela un panorama diverso pero enriquecedor. Estos modelos internacionales ofrecen un *corpus* normativo que podría informar la adaptación y reforma del marco jurídico-laboral en México.

No obstante, la adaptación de legislación enfocada a las plataformas debe hacerse con cautela, considerando las particularidades socioeconómicas y jurídicas de México. Este ejercicio comparativo no solo enriquece el debate académico, sino que también plantea una urgente llamada a la acción para los legisladores y tribunales mexicanos en la protección de los derechos laborales en la economía de plataformas.

Es importante hacer la reflexión respecto hacia donde se dirigen los nuevos modelos de trabajo y si nuestra legislación laboral se encuentra preparada para ello. No podemos dejar de lado el hecho de que, a través de estos nuevos modelos de trabajo, la sociedad mexicana encontró una puerta para generar ingresos, incluso en momentos de crisis como la pandemia por la COVID-19.

Reconocer una relación laboral, implica una serie de pasos ampliamente complejos, sobre todo tomando en cuenta la naturaleza de esta actividad y la cantidad de usuarios que se encuentran integrados a ella, por lo tanto, consideramos que esta tarea corresponde al poder legislativo; este poder debe reflexionar la viabilidad de las soluciones más eficaces, que a consideración de esta investigación podrían ser las siguientes algunas opciones viables:

⇒ Construir una ley para los trabajadores autónomos donde se establezcan derechos específicos para quienes laboran en estas actividades. Esto

²⁴⁴ Apouey, B., *et al.* "Gig Workers during the COVID-19 Crisis in France: Financial Precarity and Mental Well-Being" *J Urban Health*, 2020, p. 788, disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11524-020-00480-4>

implicaría determinar las horas de trabajo, días trabajados a la semana y demás protocolos que busquen entablar una relación laboral entre plataforma y trabajadores. De este modo se mantiene el modelo de seguridad social basado en el empleo, pero se reducen diferencias entre empleo dependiente y autónomo, buscando la igualdad en la protección recibida y, lo más importante, en la responsabilidad de financiarla por parte del empleador.

⇒ Por otro lado, el Estado debería desacoplar la seguridad social del trabajo típico o reconocido y avanzar hacia un modelo de protección universal, sin embargo, esto implicaría transformar el financiamiento de la seguridad social a través de las contribuciones, es decir, ya no solo sería la empresa y los trabajadores, sino todos los ciudadanos.

El siguiente capítulo tendrá como objetivo exponer el panorama sociopolítico de los últimos años en México. Se analizarán los datos más importantes, por lo cual incremento en el uso de estas plataformas no ha disminuido a pesar de la falta de derechos a los que están expuestos todos los que deciden ingresar en la economía colaborativa; y por último hacer la reflexión si estamos ante un fenómeno en cual peligran los derechos de los trabajadores o realmente se está abriendo una oportunidad para la falta de empleo.

CAPITULO SEXTO. PRECARIZACIÓN LABORAL Y CONDICIONES SOCIOECONOMICAS EN MÉXICO ¿SE VIVE EN UN ESTADO DE DERECHO?

La relevancia del fenómeno de la economía colaborativa se manifiesta de manera particular en contextos caracterizados por una elevada tasa de informalidad laboral, como es el caso de México. Un punto importante de la hipótesis que fundamenta esta investigación, postula que el éxito económico de estas plataformas se concentra principalmente en países con altos índices de desempleo, empleo informal y en los que se observa la ausencia de un estado de derecho sólido que garantice la protección de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores.

Este capítulo buscará exponer e identificar el contexto de precarización laboral que atraviesa México, y si este escenario da pie a que estas actividades sean cada vez más atractivas para los ciudadanos. Además, un fenómeno que ha marcado un precedente importante para la sociedad global fue la pandemia por la COVID-19, en donde se dispararon este tipo de actividades, creando una oportunidad de ingresos para las familias que perdieron sus empleos. A pesar de las condiciones de alto riesgo en las que se encontraban estos trabajadores y la falta de responsabilidad de las compañías, no se puede negar el beneficio como generación de ingresos para las familias mexicanas.

I. El contexto del trabajo precario en México

De acuerdo con los datos del primer trimestre de 2023 proporcionados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), el contingente de individuos empleados en diversas formas de informalidad laboral ascendió a 32.3 millones de personas. Esta cifra equivale al 55.2% del total de la población activa en el país.²⁴⁵

Este indicador es de suma relevancia, ya que evidencia que más de la mitad de la fuerza laboral mexicana opera bajo un marco de desprotección e informalidad, lo cual suscita importantes cuestionamientos en relación con la seguridad social, la estabilidad en el empleo y la calidad de vida de los trabajadores.

²⁴⁵ INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2do trimestre de 2023, p. 13.

El desglose por género es:

Hombres: De los 32.3 millones de trabajadores en la informalidad, 19 millones son hombres. Esto muestra una disminución de 236 mil personas respecto al mismo periodo del año anterior (2022). Mujeres: En el caso de las mujeres, el número aumentó de 12.8 millones a 13.3 millones en el mismo periodo.²⁴⁶

La llegada de las actividades por plataforma abrió una oportunidad importante para la generación de ingresos extra, sobre todo cuando existió una necesidad urgente de empleo en la pandemia por la Covid-19. Sin embargo, (como ya se ha mencionado en esta investigación) esta oportunidad solo se veía reflejada en las grandes metrópolis con mayor demanda de servicios de reparto o transporte, por lo que, quienes se encontraban en zonas rurales o alejadas de la capital, no podían acceder a estos trabajos. Para ello, el informe de la ENOE robustece dicha hipótesis con los siguientes datos:

Casi la mitad de la población ocupada (49.5 %) se concentra en las ciudades más grandes del país (de 100 mil y más habitantes o capitales de estado). Siguen las localidades rurales (con menos de 2 500 habitantes), donde se agrupa 20.5 % de la población ocupada total. Los asentamientos que tienen entre 15 mil y menos de 100 mil habitantes (urbano medio) albergan a 15.3 por ciento. El resto de las y los ocupados (14.7 %) reside en localidades de 2 500 a menos de 15 mil habitantes (urbano bajo).²⁴⁷

El hecho de estar ante un escenario de 32,3 millones de trabajadores en una situación de precariedad laboral plantea serias preocupaciones en términos de derechos humanos laborales. La informalidad laboral no solo impide el acceso a beneficios sociales y de salud, sino que también expone a los trabajadores a condiciones de trabajo precarias y a una mayor vulnerabilidad ante abusos laborales; también por consecuencia, como afirmamos anteriormente, existe una precarización en los DESC.

El incremento simultáneo de la tasa de informalidad laboral a 51.4% y la tasa de pobreza laboral a 37.8% en el segundo trimestre de 2023 en México evidencia

²⁴⁶ *Idem.*

²⁴⁷ *Ibidem* p. 7

una correlación preocupante.²⁴⁸ Esta dinámica sugiere que la informalidad laboral, que a menudo implica la falta de beneficios y seguridad social, contribuye directamente al aumento de la pobreza laboral.

Este fenómeno es exacerbado por la ausencia de un efectivo estado de derecho que proteja a los trabajadores, especialmente en el sector informal. La falta de regulación y protección laboral perpetúa un ciclo de precariedad y vulnerabilidad económica.²⁴⁹

La situación es particularmente grave para las mujeres y ciertas regiones del país, donde las tasas de informalidad y pobreza son más altas. La persistencia de la informalidad y la pobreza laborales en México refleja deficiencias en el estado de derecho, lo que subraya la necesidad urgente de reformas laborales y políticas inclusivas.

En estados como Oaxaca, Guerrero, Hidalgo, Tlaxcala, Chiapas y Puebla podemos encontrar que las tasas de informalidad superan el 65%; en contraste, con estados como Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Baja California Sur y Baja California, las tasas oscilan entre 31.1% y 36.6%.²⁵⁰

Cuando nos adentramos al ámbito de la precarización laboral, el término "flexibilidad" ostenta una relevancia significativa; se ha conceptualizado la flexibilidad laboral como "la habilidad de los actores económicos, y en específico de los participantes en el mercado laboral, para abandonar prácticas tradicionales y acomodarse a contextos cambiantes".²⁵¹

Este fenómeno representa una transformación en las dinámicas del empleo que disminuye las garantías laborales para los trabajadores, transmutando el contrato laboral en un mecanismo adaptable orientado a maximizar las ganancias empresariales. Esta reconfiguración del mercado de trabajo, alineada con las

²⁴⁸ "México, ¿cómo vamos?". "Retos persistentes: informalidad y pobreza laboral aumentan en el segundo trimestre de 2023", 2023, p. 1, disponible en: <https://mexicocomovamos.mx/publicaciones/2023/08/retos-persistentes-informalidad-y-pobreza-laboral-aumentan-en-el-segundo-trimestre-de->

²⁴⁹ *Ibidem* p. 5.

²⁵⁰ *Ibidem* p. 3.

²⁵¹ Martínez Licero, Karla Alejandra, *et. al*, "Precarización laboral y pobreza en México", *análisis económico*, 2019, Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552019000200113&lng=es&nrm=iso, ISSN 2448-6655.

demandas del entorno económico contemporáneo, ha conducido a una progresiva deterioración en la calidad de los puestos de trabajo.²⁵²

En contraste con lo anterior, para Graciela Bensusán en la actualidad se presenta un ambiente político que en teoría es "propicio" para la tutela laboral de los empleados en plataformas digitales, sin embargo, la modesta expansión económica y las dinámicas del mercado laboral configuran un panorama que lleva a los trabajadores a aceptar los términos impuestos por dichas plataformas.

Estos empleados, en algunos casos, se registran en las plataformas como su única fuente de ingresos, mientras que en otros lo hacen para complementar sus ganancias. Sin embargo, a menudo disponen de limitados medios o incluso de escasa voluntad para hacer valer sus derechos laborales ante las instancias judiciales.²⁵³

Para Bensusán la ENOE propone que uno de los desafíos primordiales en la regulación del empleo en plataformas digitales radica en iniciar con una cuantificación y una más precisa caracterización estadística del empleo asociado a estas plataformas. Esto incluye el perfil de los trabajadores que se desempeñan a través de las aplicaciones, tomando en cuenta variables como género, edad, nivel educativo, estrato socioeconómico y otros indicadores sociodemográficos.²⁵⁴

Ante la expansión acelerada de la economía digital y la aparición de nuevas modalidades de empleo derivadas de la cuarta revolución industrial, resulta esencial fortalecer la capacidad de las encuestas de empleo, especialmente la ENOE. Esto permitiría identificar con precisión estas tendencias emergentes y desarrollar nuevos instrumentos para la recolección de datos, que facilitarían la elaboración de un diagnóstico exhaustivo acerca de las características, el alcance y las condiciones laborales asociadas a estas nuevas formas de ocupación.²⁵⁵

Por ejemplo, el estado aún se "desconoce" qué proporción de trabajadores en México considera a la plataforma como su principal fuente de ingresos o si es

²⁵² *Idem.*

²⁵³ Bensusán, Graciela, "Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México", *Serie Macroeconomía del Desarrollo No. 203. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*, 2020, p. 30.

²⁵⁴ *Ibidem* p. 46.

²⁵⁵ *Idem.*

meramente una actividad secundaria para complementar sus ingresos, así como el número de horas que dedican a esta labor.²⁵⁶ En el futuro cercano, se podrán empezar a recopilar datos valiosos a través de registros en entidades como el SAT o la SEMOVI, lo cual contribuirá al diseño más eficaz de políticas laborales y fiscales específicas para la economía colaborativa.²⁵⁷ Por el momento estos datos únicamente lo poseen las empresas y no las hacen públicas por obvias razones.

Sin duda, estas actividades son parte de la economía informal, y se presenta como una alternativa para sociedad, debido a la incapacidad del Estado de proveer las herramientas para la población en pobreza, de acceder al derecho de tener un empleo. Para De Soto los trabajadores utilizan su costo de oportunidad para elegir trabajar en la economía formal o informal.²⁵⁸

Para Rubio Campos, en México, la precariedad laboral emerge de diversas causas estructurales y contextuales, entre las más destacadas se encuentran:

- ⇒ El gradual desmantelamiento del Estado de bienestar, acompañado de la privatización de servicios esenciales y la seguridad social.
- ⇒ La creciente desregulación de los mercados laborales, facilitando la expansión de la subcontratación en condiciones muchas veces precarias.
- ⇒ La menguante fuerza sindical, la cual repercute directamente en las condiciones laborales, exacerbando la vulnerabilidad de los trabajadores.
- ⇒ La limitada capacidad de los empleados para negociar y tener control sobre sus condiciones laborales, reflejado tanto en la duración de sus jornadas como en el cumplimiento de estándares de salud y seguridad.
- ⇒ El carácter temporal de muchos empleos, junto con salarios insuficientes y una notoria falta de protección laboral.²⁵⁹

²⁵⁶ A pesar de la existencia de investigaciones académicas que aspiran a aproximarse de manera más fidedigna a estos datos, las entidades gubernamentales encargadas de dicha labor, como el INEGI, aún no han emprendido las acciones necesarias para obtener índices que reflejen el panorama real. Esta falta de iniciativa limita la formulación de políticas públicas más efectivas y basadas en evidencia empírica que mejores las condiciones de trabajo para estas personas.

²⁵⁷ Bensusan, Graciela, *Op. Cit.* p. 46.

²⁵⁸ David, Martínez Luis, *et. al.*, "Política fiscal, mercado de trabajo y empleo informal en México", *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 2018, p. 80, disponible: <https://doi.org/10.21919/remef.v13i1.260>

²⁵⁹ Rubio Campos, Jesus, "Sindicalización y precariedad laboral en México", *Región y sociedad*, 2017, P. 48,49, disponible: <https://doi.org/10.22198/rys.2017.68.a247>

A pesar de que el contexto actual refleja estadísticas alarmantes para los trabajadores, no solamente en el ámbito de las plataformas colaborativas, sino a nivel general. La realidad laboral en México no es un fenómeno reciente, sino que, según César Balcázar Montes de Oca, se remonta a finales de la década de 1970 con la implementación de la política económica neoliberal. Esta política facilitó la integración y liberalización de los mercados a nivel global, ocasionando ajustes estructurales en el marco de la reconfiguración del capitalismo.²⁶⁰

En el contexto mexicano, el neoliberalismo es señalado por exacerbar las disparidades económicas entre diferentes estratos sociales y regiones del país. Ha concentrado la pobreza en áreas específicas del sureste mexicano y es criticado por debilitar un mercado laboral que, durante los años 70, se caracterizó por ofrecer garantías sociales y una adecuada distribución de recursos, lo que derivó en significativos movimientos migratorios tanto a nivel nacional como internacional.²⁶¹

Aunado a la política neoliberal, los avances tecnológicos y la globalización propiciaron una transición en la estructura económica, favoreciendo al sector de servicios en detrimento del industrial, y relegando en gran medida a las actividades agrarias. Esta dinámica global exigía que los trabajadores desarrollaran habilidades tecnológicas y lingüísticas avanzadas para ser considerados aptos para el empleo, marginando a aquellos que no cumplían con estos requisitos del mercado laboral.²⁶²

En relación con los salarios mínimos, estos han experimentado un notable estancamiento, quedando considerablemente por debajo del poder adquisitivo que prevalecía en 1970. El enfoque neoliberal adoptado en 1983 es intrínseco al dilema de la parálisis salarial. Esta política económica prioriza la estabilidad inflacionaria, lo que conlleva la contención de elementos monetarios, como la demanda agregada, que están directamente influenciados por la estructura salarial.

Durante la era neoliberal, los salarios reducidos han actuado como un pilar para la inversión extranjera, que a partir de 1980 ha mostrado altas tasas de

²⁶⁰ Montes de Oca, César Balcázar (2019): "Neoliberalismo, migraciones y precarización laboral en México", en *Migración, cultura y estudios de género desde la perspectiva regional*, Universidad Nacional Autónoma de México y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional A.C., Ciudad de México, 2019, p. 62, disponible en: <https://ru.iiec.unam.mx/4787/>

²⁶¹ *Ibidem*, p. 63.

²⁶² *Idem*.

rendimiento, pero con remuneraciones mínimas para sus empleados.²⁶³ La mano de obra barata es una problemática histórica que no logra abarcar esta investigación, sin embargo, es bien sabido que desde la época del porfiriato, la explotación de los trabajadores, campesinos e indígenas mexicanos fue un gran atractivo para intereses estadounidenses.²⁶⁴

La política económica neoliberal, junto con la globalización y los avances tecnológicos, se han identificado como factores primordiales en la evolución del panorama laboral mexicano, cuyas consecuencias se han traducido en un debilitamiento del estado de derecho y una palpable desprotección del trabajador.

No obstante, esta realidad preexistente del mercado laboral se encontró con una variable disruptiva sin precedentes: la pandemia de la COVID-19. Durante esta crisis sanitaria global no solo incrementó las condiciones de precariedad y vulnerabilidad laboral, sino que también ha servido como motor de transformaciones profundas en las modalidades de trabajo.

El auge de las plataformas digitales durante la pandemia ha evidenciado un cambio significativo en la concepción y gestión del trabajo, ofreciendo tanto oportunidades como retos para los estados. Estas, se han posicionado como un elemento de doble filo: por un lado, representan una alternativa para mitigar el impacto económico del confinamiento y la disminución de empleos formales; por otro lado, perpetúan y posiblemente agudizan las dinámicas de informalidad y precarización.

²⁶³ *Ibidem*, p. 64.

²⁶⁴ Durante el Porfiriato, liderado por Porfirio Díaz Mori, se estableció un régimen en el cual muchos estadounidenses se convirtieron en socios de Díaz. Estados Unidos desempeñó un papel significativo en la consolidación del sistema de esclavitud en México y apoyó a Díaz para mantenerse en el poder. El poder policiaco estadounidense se utilizó de manera efectiva para desarticular el movimiento mexicano que buscaba abolir la esclavitud en esa época, contribuyendo así a mantener en el trono a Porfirio Díaz, quien era considerado el mayor traficante de esclavos en la época del México Bárbaro. *Cfr.* en Turner, John K. *México Bárbaro*, 2ª, ed., México, Casa editorial Boek México, 2015, pp. 213-215

II. Consecuencias de la pandemia por la covid-19. Incremento en el uso de plataformas

La pandemia de la covid-19 trajo consigo transformaciones importantes en el panorama laboral, haciendo una transición acelerada hacia la digitalización. Ante la restricción en la movilidad y en la interacción física en actividades comunes, se observó una tendencia creciente hacia la adquisición de bienes y servicios a través de las plataformas colaborativas.²⁶⁵

En el contexto latinoamericano, las plataformas tuvieron un incremento de la demanda en plena crisis sanitaria. Por ejemplo, el sector de supermercados se ha catapultó con incrementos aproximados del 259%, seguido de los servicios de entrega de alimentos que presentaron un aumento de un 209%.²⁶⁶ Aunado a ello, los servicios de mensajería y paquetería también mostraron un alza significativa del 141%.²⁶⁷

Las actividades de reparto adquirieron una relevancia crucial durante la crisis sanitaria, hasta el punto de ser clasificadas como actividad esencial. Esto permitió que los trabajadores continuaran con su labor, pero siempre bajo los protocolos de seguridad establecidos por los gobiernos y las mismas compañías dueñas de las plataformas.

La principal preocupación de los gobiernos era la promoción del distanciamiento y aislamiento, los repartidores asumieron el riesgo de realizar lo prohibido. Se encargaron de llevar a cabo la distribución de productos de primera necesidad a los hogares de aquellos que tenían la fortuna de poder «permanecer en casa», tal como se insistía a través de los discursos políticos a lo largo de la pandemia.

²⁶⁵ Arroyo, Liliana, "Economía de plataformas y COVID-19: Una mirada a las actividades de reparto, los cuidados y los servicios virtuales en España y América Latina", *Banco Interamericano de Desarrollo (BID)*, España, 2021, p. 14, disponible: <http://dx.doi.org/10.18235/0003020>

²⁶⁶ *Idem*.

²⁶⁷ *Ibidem*, p. 15.

El impacto directo del COVID-19 en la economía colaborativa, es incierto, pero creciente.²⁶⁸ Fue durante la pandemia, que las familias en confinamiento requerían de manera constante medicamentos, productos de higiene y limpieza, y otros de primera necesidad. Esto provocado en el marco de las medidas de aislamiento social, donde el acceso a estos productos fue vital para la población que se encontraba imposibilitada de abandonar sus hogares.²⁶⁹

En este escenario, las plataformas colaborativas desempeñaron un papel sumamente importante para minimizar el riesgo de exposición de las personas, contribuyendo así a los esfuerzos de contención del virus. Además, los repartidores se convirtieron en un eslabón fundamental para satisfacer numerosas necesidades, asumiendo, eso sí, un riesgo considerable para su propia integridad.²⁷⁰

El aspecto más destacado de este fenómeno reside en que los repartidores, al igual que los médicos, enfermeras, policías, paramédicos y otros profesionales, se erigieron en héroes sociales en el contexto de la pandemia. Sin embargo, a pesar de su papel esencial, muchos de estos trabajadores se encontraban desprovistos de seguridad social o de un seguro médico que cubriera los riesgos laborales.

Esta carencia de protección social y de garantías laborales adecuadas pone de relieve una problemática estructural en el reconocimiento y la valoración de ocupaciones que, en circunstancias extraordinarias, resultan ser fundamentales para el sostenimiento de la vida cotidiana y el bienestar colectivo.

Hasta ese momento, las actividades de reparto a través de plataformas pasaban desapercibido para el derecho laboral en la mayoría de los países. Cuando en mundo se detiene, ellos comienzan a ser un factor importante para cumplir con las necesidades de muchas personas. Y aunque la demanda global haya crecido, el salario de estos no lo hizo.

La pandemia expuso en qué medida el modelo de trabajo basado en plataformas digitales ha logrado trasladar los riesgos a los trabajadores, así como

²⁶⁸ Muhammad Umar, *et. al*, "The impact of Covid-19 on Gig economy", *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 2021, p. 2294, DOI: 10.1080/1331677X.2020.1862688, disponible: <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1862688>

²⁶⁹ Madariaga, Javier, *et. al* "COVID-19: Estrategias de adaptación en la economía de plataformas" *Banco Interamericano de Desarrollo (BID)*, 2020, p. 10 <http://dx.doi.org/10.18235/0002374>

²⁷⁰ *Ibidem*, p. 18.

las consecuencias tangibles de este cambio. La mayoría de los trabajadores de plataformas se encontraron sin acceso a las redes de seguridad social en medio de la crisis económica.²⁷¹

A pesar de la importante necesidad de elementos de protección individual y apoyos económicos en caso de enfermedad para los repartidores, muchas plataformas omitieron proporcionar estos suministros a sus colaboradores (como ellos los han clasificado). Esto resultó en una doble vulnerabilidad para los trabajadores: al riesgo de contagio del virus y a la precariedad financiera derivada de la disminución de sus ingresos.

Por otro lado, estas plataformas establecieron una serie de procedimientos de seguridad enfocados en la protección de sus usuarios. Entre estas medidas se incluyó la implementación de sistemas de pago electrónico para minimizar el contacto con dinero físico y la instalación progresiva de barreras protectoras entre los choferes de transporte privado y sus pasajeros.

A lo largo de sus estancias en todos los países, las plataformas han afirmado no ser patrones, aunque en la práctica ejercen un control similar al de un empleador sobre las condiciones, la seguridad y el bienestar de quienes trabajan para ellas, lo que pone en cuestión su responsabilidad jurídica y su deber de proteger a los trabajadores.

Desde su llegada, las plataformas de empleo se han autodefinido estratégicamente, tanto en el discurso como en el ámbito legal, como "entidades tecnológicas" o "mercados digitales", cuyo propósito es facilitar el encuentro entre individuos que desean ofrecer servicios y aquellos que desean adquirirlos. Esta caracterización ha propiciado una separación ficticia entre las plataformas y los individuos que disponen de su fuerza laboral a través de sus sistemas digitales.²⁷²

En la mayoría de los sistemas jurídicos, estas plataformas, a pesar de ejercer un control significativo sobre los ingresos y las condiciones laborales de sus

²⁷¹ Howson, K., *et. al*, "Sin máscara: las condiciones laborales en las plataformas digitales de trabajo durante la pandemia de COVID-19", *Revista Internacional del Trabajo*, Universidad de Oxford y *Global Development Institute*, 2022. p. 458, <https://doi.org/10.1111/ilrs.12249>

²⁷² *Ibidem*, p. 472.

colaboradores, siguen sosteniendo con firmeza que no se configuran como empleadores y, por lo tanto, quienes laboran en plataformas no son sus empleados.

A lo largo del tiempo, las plataformas se ha distinguido por sus deficientes condiciones laborales y el alto riesgo que corren los repartidores. Sin embargo, la emergencia sanitaria global expuso con mayor énfasis esta situación. Además, la protección de la salud de los trabajadores de plataformas, cuya labor implica frecuentemente el contacto directo con otras personas, como es el caso de los servicios de entrega y transporte personal, se vincula directamente con la protección de la salud pública.²⁷³

La pandemia COVID-19 ha evidenciado la trascendencia de la legislación en materia de seguridad y salud laboral, así como de la protección social para quienes desempeñan cualquier modalidad de trabajo. Estas regulaciones son esenciales para proteger a la población durante tales crisis, no solo previniendo la transmisión del virus y garantizando el acceso a servicios de salud, sino también mitigando las significativas pérdidas de ingreso que surgen de la desaceleración económica. Además, la protección social actúa como un estabilizador económico automático, ya que sostiene el consumo y amortigua las fluctuaciones de la demanda agregada que son consecuencia directa de la crisis.

III. ¿Oportunidad laboral o precarización en el nuevo trabajo? Una óptica optimista

A lo largo de toda esta investigación, se procuró elaborar un análisis muy meticuloso de un nuevo fenómeno del trabajo, como lo son las plataformas colaborativas, en las cuales se han integrado un número importante de trabajadores mexicanos, de los cuales hoy, esta actividad se ha vuelto una fuente importante de ingresos (en algunos casos, la principal fuente). Se ha expuesto cómo estos nuevos modelos, a través de estrategias de colaboración, han aprovechado la innovación tecnológica para aprovechar la mano de obra de las personas, evadiendo sus responsabilidades laborales.

²⁷³ *Ibidem*, p. 473.

Si bien, ya se ha comentado y analizado las condiciones precarias de los trabajadores en el día a día, además de su situación durante la pandemia por covid-19 y el aprovechamiento de los trabajadores latinoamericanos por el contexto de precariedad laboral en general, surge el siguiente cuestionamiento: ¿las plataformas son una oportunidad laboral o es un nuevo tipo de trabajo con precarización laboral?

La respuesta no es fácil; sin embargo, hay que tomar en cuenta la situación de precarización laboral que ya existía en México, la falta de oportunidades para los jóvenes por falta de experiencia laboral, el desempleo en personas adultas, así como un ingreso extra para quienes tienen la oportunidad de aprovechar estas actividades. Es decir, el hecho de que a través de la innovación tecnológica comiencen a surgir nuevos modelos de trabajo es un paso óptimo para la sociedad.

Como se ha señalado previamente, este tipo de empleo guarda una relación estrecha con el sector juvenil. Los jóvenes tienden a estar más familiarizados con las tecnologías de información y comunicación que emergen de la cuarta revolución científica y tecnológica. A pesar de que el trabajo de reparto no requiere un alto nivel de cualificación y, de hecho, demanda habilidades relativamente básicas, son los jóvenes los que muestran una mayor destreza en el manejo de plataformas digitales mediante dispositivos móviles.

Por citar un ejemplo, dentro del espectro de usuarios de internet en México mayores de 6 años, el grupo de 25 a 34 años presenta el porcentaje más alto de usuarios, siendo las mujeres un 10.4% y los hombres un 9.8%. En contraste, el segmento de la población de 55 años en adelante representa el menor uso, con solo un 4%. La penetración del teléfono celular en la sociedad se debe a su rápida conectividad, portabilidad, acceso fácil y su constante innovación en funcionalidades, lo cual ha facilitado la expansión acelerada de las plataformas digitales.²⁷⁴

²⁷⁴ Vega Alba, Carlos, *et. al* (coords.) "El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadoras por plataformas digitales", Colegio de México, 2021, p. 16.

Eso sí, es preciso subrayar que los jóvenes son quienes más riesgos asumen en el tumulto del tráfico urbano. Las tres causas principales de muerte entre los jóvenes mexicanos de 15 a 29 años son, por orden de incidencia, las agresiones (homicidios), seguidas por los suicidios y, en tercer lugar, los accidentes de tráfico.²⁷⁵

Sin embargo, es importante considerar que la innovación tecnológica avanza a un ritmo más acelerado que el desarrollo de las políticas públicas. Esta innovación tiene la capacidad de penetrar en los países en desarrollo, donde la mano de obra humana posee una importancia significativa para el panorama laboral en la sociedad. En otras palabras, la globalización tecnológica progresa de manera rápida y desproporcionada, logrando trascender las fronteras de los países desarrollados y alcanzar a aquellos que no están preparados para la transición hacia la automatización, la inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes.

La generación de empleo a través de plataformas fue muy bien recibida por una sociedad que se encontraba en un contexto de precarización laboral y desempleo como el caso de México, donde las plataformas digitales fueron una oportunidad para quienes habían perdido su empleo, no encontraban o incluso para algunos una forma de generar ingresos extra.

Es entonces cuando estas actividades se pueden también estudiar desde un ángulo de oportunidad laboral. Cabe recalcar que los anuncios de estas plataformas pueden resultar altamente atractivos, como el siguiente ejemplo de *Uber* donde busca atraer ciudadanos hidalguenses a que se registren en la plataforma y comiencen a generar ingresos explicando los beneficios que se obtiene siendo socio de la plataforma *Uber*:

⇒ Impulso económico: La posibilidad de trabajar como conductor de *Uber* permitiría a personas de diversos perfiles, como estudiantes, desempleados y emprendedores, complementar sus ingresos de manera flexible. Se estima que un socio conductor puede generar hasta \$10,000 pesos semanales.

²⁷⁵ *Idem.*

⇒ Opciones de movilidad: Uber ofrece una plataforma global que facilita diferentes formas de transporte, desde viajes en automóviles privados hasta taxis y micromovilidad. Acceder a una variedad de opciones de movilidad es crucial para atraer inversiones a las ciudades.

⇒ Reactivación turística: La aplicación facilitaría a los turistas descubrir rápidamente las atracciones de Hidalgo, lo que puede ayudar a impulsar el turismo en la región. Además, muchos turistas extranjeros ya utilizan Uber en sus países, convirtiéndola en su primera opción al llegar a una nueva ciudad.

⇒ Tecnología para taxistas: Uber complementa la oferta de transporte en las ciudades en lugar de competir con ella. Los taxistas podrían seguir operando en Hidalgo y, de hecho, podrían beneficiarse del servicio Uber Taxi, que les permitiría ofrecer sus servicios a los más de 8 millones de usuarios de la plataforma en el país. Este servicio tiene el potencial de generarles a los taxistas hasta \$30,000 pesos adicionales al mes.

⇒ Viajes seguros: Tanto los conductores como los usuarios de Uber tendrían acceso a tecnologías que mejorarían la seguridad de los viajes, como la posibilidad de llamar directamente al 911, compartir los viajes con contactos de confianza o contar con servicios de soporte de Uber disponibles las 24 horas, los 365 días del año.²⁷⁶

Uber, al introducirse en el mercado mexicano, particularmente en Hidalgo, ofrece beneficios realmente atractivos para el empleo y la economía local. Primero, proporciona un impulso económico al permitir que personas de diversos sectores sociales, como estudiantes, desempleados y emprendedores, se autoempleen de manera flexible. Esto no solo ofrece una fuente de ingreso adicional a los conductores, sino que también fomenta la inclusión económica. Segundo, al ofrecer más opciones de movilidad, Uber facilita el acceso al transporte en áreas donde este puede ser limitado, potencialmente atrayendo más inversiones y mejorando la conectividad urbana.

²⁷⁶ Uber México, “5 beneficios que la aplicación de Uber brindaría a los hidalguenses”, México, 2021, <https://www.uber.com/es-MX/newsroom/5-beneficios-que-la-aplicacion-de-uber-brindaria-a-los-hidalguenses/>

En conjunto, estos beneficios demuestran cómo estas plataformas pueden ser un motor de crecimiento económico y empleo, al tiempo que modernizan y complementan los sistemas de transporte existentes en todo el país. Además, desde una óptica positiva, una virtud importante es la flexibilidad.

Muchos padres y madres jóvenes se ven limitados por los empleos típicos debido a horarios rígidos que no les permiten atender adecuadamente a sus hijos. Esto llama la atención de jóvenes que ya son padres. En la siguiente imagen, se pueden apreciar los puntos positivos de estos nuevos empleos atípicos desde distintos escenarios, ya sea como repartidor, dueño de negocio o cliente:



“Principales elementos de aportación de valor de las plataformas de delivery, por categoría de usuario” en *Importancia económica de las plataformas digitales de delivery y perfil de los repartidores en España*, Adigital y AFI, España, 2020, sitio web:

<https://www.adigital.org/media/importancia-economica-de-las-plataformas-digitales-de-delivery-y-perfil-de-los-repartidores-en-espana.pdf>

La flexibilidad laboral se ha convertido en un aspecto fundamental para los trabajadores mexicanos. En la obra "El trabajo del futuro con derechos laborales", de Carlos Alba Vega, Graciela Bensusan y Gustavo Vega, se destaca que muchos repartidores, quienes se consideran trabajadores autónomos, priorizan la flexibilidad horaria por encima de otros factores. Esto ocurre incluso cuando sus jornadas laborales son extensas, llegando a trabajar entre seis y siete días a la semana.²⁷⁷

Existe una preocupación generalizada entre los repartidores respecto a la posibilidad de perder esta flexibilidad horaria en caso de que su trabajo sea objeto

²⁷⁷ Carlos Alba, *et. al*, *Op. Cit.*, p. 57.

de una mayor regulación. Temen que dicha regulación transforme su labor en algo similar a un "trabajo de oficina", caracterizado por un horario fijo y la eliminación de la posibilidad de decidir no trabajar en momentos específicos según sus necesidades o preferencias.²⁷⁸

Otro de los beneficios más significativos observados es el aumento de demanda para el sector restaurantero, impulsado en parte por la mayor productividad y competitividad fomentada por estas plataformas digitales. Esto ha permitido una competencia más acelerada, gracias a lo cual los pequeños negocios han podido competir y crecer. En ese sentido, también ha contribuido a la creación de empleo de manera indirecta, no solo para los repartidores.

Ante la falta de políticas públicas adecuadas por parte de los estados, la llegada de estas plataformas a la economía local ha tenido un impacto positivo en la generación de ingresos en la sociedad mexicana. Estas actividades han llegado para quedarse y se han convertido en un punto central del debate sobre los derechos humanos laborales. El fenómeno de la *gig economy* es y seguirá siendo objeto de estudio en diversas tesis, abordado desde múltiples ángulos y disciplinas como la economía, la sociología y, definitivamente, el derecho.

La innovadora idea de emplear personas a través de una plataforma tecnológica ha motivado a muchos emprendedores mexicanos a replicar este modelo en otros sectores. Un ejemplo es la aplicación «Mis Mariachis» creada por mexicanos, que buscan el registro de mariachis para alcanzar a más clientes que busquen su servicio de una manera más accesible.²⁷⁹

Esto revoluciona un sector que históricamente también ha estado desprotegido en términos de seguridad social y derechos básicos, al ser trabajadores autónomos, y que además es de alta demanda en las fiestas mexicanas. Partiendo de ello, surge un cuestionamiento importante: ¿es justo asignar la responsabilidad de la seguridad social y algunos derechos laborales a una empresa cuya función principal es conectar a mariachis con clientes?

²⁷⁸ *Idem.*

²⁷⁹ Sitio web: <https://mismariachis.com/>

Esta innovación representa una revolución en un sector que históricamente ha estado desprotegido en términos de seguridad social y derechos básicos, debido a la naturaleza autónoma de su trabajo, y que además es de alta demanda durante las festividades mexicanas.

A partir de esta realidad, emerge un interrogante crucial: ¿resulta congruente asignar la responsabilidad de asumir los costos de seguridad social y garantizar ciertos derechos laborales a una empresa cuya función esencial es facilitar la conexión entre mariachis y clientes?

La compañía utilizada como ejemplo es relativamente nueva y su crecimiento aún es modesto. Sin embargo, existen otras aplicaciones similares, como las dedicadas a la entrega de flores, que han desarrollado sus propias plataformas para la distribución de sus productos. Estos modelos de negocio, basados en aplicaciones móviles, están transformando el mercado laboral y continuarán haciéndolo en el futuro previsible.

Como se ha destacado en diversas ocasiones a lo largo de esta investigación, la innovación tecnológica avanza a un ritmo más acelerado que el desarrollo del derecho. El desafío para los investigadores académicos radica en determinar si estamos abordando la discusión adecuada. Estas empresas podrían estar generando modelos de trabajo precario, o quizás solo están evidenciando con mayor claridad la debilidad del Estado ante el mercado global y las políticas neoliberales actuales.

En la web, se pueden encontrar a transnacionales bancarías difundiendo los beneficios de la economía colaborativa; ejemplo de ello es Santander, argumentando que la economía colaborativa representa una transformación significativa en el panorama económico actual al ofrecer una nueva manera de realizar transacciones comerciales, mejoras en el sector del turismo y el desplazamiento en zonas urbanas.²⁸⁰

²⁸⁰ Santander, La economía colaborativa: ¿qué es y qué nos puede aportar? (sitio web), España, 2021, <https://www.santander.com/es/stories/la-economia-colaborativa-que-es-y-que-nos-puede-aportar>

Se dice que este modelo económico también genera beneficios a nivel ecológico; destacando las principales ventajas sociales de la economía colaborativa se encuentran:

- ⇒ Mayor diversidad en la oferta: los bienes y servicios ofrecidos por particulares en el mercado aumentan las opciones disponibles para viajar o adquirir una amplia gama de productos, como electrodomésticos, ropa, bicicletas, entre otros.
- ⇒ Ahorro económico: los productos disponibles en plataformas de consumo colaborativo suelen tener precios inferiores a los habituales. Además, en algunos casos, es posible realizar intercambios con otros objetos que ya no necesitamos, lo que también contribuye al ahorro.
- ⇒ Sostenibilidad: al fomentar el intercambio entre consumidores, se prolonga la vida útil de los productos adquiridos, evitando la necesidad de fabricar nuevos productos.
- ⇒ Protección del medio ambiente: el uso de servicios como el transporte colaborativo y la reutilización de productos contribuyen a reducir la sobreproducción y a utilizar de manera más eficiente los recursos naturales.²⁸¹

Después de una extensa exploración literaria con el fin de abordar de manera más precisa las interrogantes que dieron origen a esta tesis, podemos ahora reflexionar sobre este fenómeno desde múltiples perspectivas. A lo largo de este trabajo, se ha procurado visibilizar el escenario real de estos trabajadores, quienes carecen de los derechos laborales fundamentales.

No obstante, la economía colaborativa no solo ha fomentado la inclusión laboral, sino que también ha impulsado la diversificación y democratización del mercado laboral. Es importante recordar que el derecho al trabajo es un componente esencial del derecho a una vida digna. En países en desarrollo, estas tecnologías ofrecen a los ciudadanos la posibilidad de ejercer este derecho.

La economía colaborativa puede verse como una especie de herramienta de acceso al derecho al trabajo, ya que facilita el acceso a una actividad que le proveerá ingresos necesarios para vivir en dignidad. Este nuevo paradigma laboral

²⁸¹ *Idem.*

permite a estudiantes, desempleados, emprendedores y personas en general, acceder a oportunidades de autoempleo que se adaptan a sus horarios y necesidades. Así, la economía colaborativa no solo fomenta la inclusión laboral, sino que también promueve la diversificación y democratización del mercado laboral.

Además, la economía colaborativa brinda la posibilidad de generar ingresos adicionales a través de la utilización eficiente de recursos existentes, como automóviles, espacios de vivienda u habilidades particulares. Esto no solo contribuye a la sostenibilidad económica de los individuos, sino que también fomenta la economía local y la eficiencia en el uso de recursos.

Sin embargo, su integración en la sociedad debe ser cuidadosamente regulada para asegurar que beneficie a todos los involucrados y promueva un mercado laboral inclusivo y equitativo. De esta forma, se evita que estas plataformas se conviertan en herramientas de explotación y violación de los derechos laborales fundamentales.

Es aquí donde toma relevancia la *Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social* por parte de la OIT promulgada en 1977, donde se establecen principios que deben ser respetados por las multinacionales con respecto a las condiciones laborales y sociales de los trabajadores.

Tiene como objetivo principal fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social, así como al trabajo decente para todos. Además, busca minimizar y resolver las dificultades que pueden surgir de las operaciones de estas empresas.²⁸²

La declaración aplica tanto a los países de origen de las empresas como a los países anfitriones y se dirige a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y a las propias empresas multinacionales. Los principios contenidos en la declaración se basan en los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo y abarcan aspectos como el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, y las relaciones de trabajo.

²⁸² Organización Internacional del Trabajo, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, 6ª ed., Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2022, p. 7

Por lo tanto, las compañías de plataformas colaborativas como parte de las empresas multinacionales deberían prestar especial énfasis en los siguientes puntos, basados en los principios de la *Declaración Tripartita De Principios Sobre Las Empresas Multinacionales y la Política Social* de la OIT, para el cumplimiento al respecto de los derechos fundamentales de los trabajadores:

- ⇒ Respeto a los derechos laborales: asegurar que se respeten los derechos laborales fundamentales, incluyendo la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, y la eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de la discriminación en el empleo.
- ⇒ Condiciones de trabajo justas: ofrecer condiciones de trabajo y de vida justas, incluyendo salarios adecuados, horarios de trabajo razonables y un entorno laboral seguro y saludable.
- ⇒ Protección social: proporcionar o contribuir a sistemas de protección social para los trabajadores, incluyendo seguridad social y prestaciones por desempleo.
- ⇒ Formación y desarrollo: Fomentar la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores para mejorar sus habilidades y oportunidades de empleo.
- ⇒ Diálogo social: promover el diálogo social y la colaboración con los trabajadores y sus representantes para abordar cuestiones laborales y mejorar las relaciones laborales.
- ⇒ Igualdad de oportunidades: promover la igualdad de oportunidades y tratar de eliminar cualquier forma de discriminación en el empleo.
- ⇒ Adaptación tecnológica: adaptar las tecnologías y los modelos de negocio para crear empleo y mejorar las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades y características de los países anfitriones.
- ⇒ Cooperación internacional: participar en iniciativas y cooperación internacionales para promover el trabajo decente y el desarrollo sostenible en la economía global.

Las compañías de plataformas colaborativas ofrecen oportunidades relevantes para mejorar las oportunidades de acceso al trabajo, principalmente en lugares con altos índices de desempleo. La flexibilidad que ofrecen estas

plataformas también facilita la inclusión laboral de personas con responsabilidades familiares, estudiantes y otros grupos que requieren horarios de trabajo adaptativos.

Finalmente, las plataformas colaborativas pueden tener el potencial de expandir el acceso al trabajo y promover la inclusión económica. Sin embargo, para lograr un impacto positivo y sostenible, estas empresas deben comprometerse con los principios de trabajo decente y responsabilidad social empresarial, tal como se describe en la *Declaración Tripartita de Principios Sobre las Empresas Multinacionales* y la *Política Social* de la OIT.

México

Autónoma de Tabasco.

CONCLUSIONES

Esta tesis se justificó dentro de los objetivos de los PRONACES de «seguridad humana» del CONAHCYT, abordando cuestiones críticas relacionadas con la «movilidad humana» y las «violencias estructurales» en el contexto de la transformación laboral impulsada por la digitalización y la inteligencia artificial. Esta justificación se ve reflejada en las conclusiones de la tesis, donde se evidencia la emergencia de nuevos modelos de empleo digitales como una forma contemporánea de movilidad humana, que plantea desafíos significativos en términos de reconocimiento y respeto de los derechos laborales y de seguridad social.

Las conclusiones de la investigación contribuyen a una gestión pública más efectiva de estos fenómenos, proponiendo marcos legales que se alineen con los ideales democráticos y el Estado de derecho, garantizando así la protección integral de los trabajadores que se encuentran en el sector de la movilidad.

Además, se abordan las violencias estructurales manifestadas en la precarización laboral, la inseguridad social y la marginalización de ciertos grupos de trabajadores, lo que resalta la pertinencia de la investigación para abordar estas problemáticas críticas.

La tesis también encontró sentido con el *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*, especialmente en su apartado de «política social», que enfatiza la construcción de un país con bienestar. Las conclusiones de la investigación se centran en la necesidad de adaptación y reformación de la legislación laboral y de seguridad social en México, para responder a los desafíos y oportunidades presentados por la revolución digital y la inteligencia artificial en el ámbito laboral. Al hacerlo, busca contribuir a la visión de un Estado de bienestar adaptado a las realidades del siglo XXI, donde los derechos laborales y la protección social no solo se preserven, sino que se fortalezcan en el contexto de las nuevas formas de empleo.

Finalmente, la investigación se alinea con el concepto de desarrollo sostenible, proponiendo un marco legal y políticas públicas que protejan a los trabajadores en el contexto digital, buscando un equilibrio entre el crecimiento

económico y la justicia social. De esta manera, se garantiza que el progreso tecnológico no se traduzca en una mayor precarización laboral o en desigualdades sociales, contribuyendo así a la construcción de un bienestar inclusivo y sostenible.

Cuando se inició esta investigación, se establecieron diversos objetivos, tanto general, como específicos que fueron cubiertos por cada capítulo y que tenían como propósito confirmar la hipótesis que se propuso inicialmente. En la hipótesis planeada, se estableció que las plataformas colaborativas se encontraban transformando los modelos laborales, llevando a la irresponsabilidad organizada de estas empresas globales, para desaparecer la figura del trabajador, negando la relación laboral y provocando condiciones precarias de trabajo que resulta en la violación a los derechos humanos laborales de las personas.

En el escenario, existente una explotación laboral, disfrazada de «trabajo independiente», gracias al aprovechamiento de la precariedad laboral en el México y la falta de reconocimiento de la relación de trabajo, ya que en países como los de América Latina, el acceso a la seguridad social está hasta ahora condicionado a la presencia de una relación laboral subordinada.

A lo largo de la tesis pudimos corroborar, analizar e interpretar mucha información que da cause a nuestras conclusiones. Como objetivo general se estableció “analizar los impactos que las nuevas plataformas colaborativas han tenido en los derechos humanos laborales de las personas que se emplean con estas compañías de colaboración.” Tal objetivo sirvió como base para la construcción del capitulo de la investigación, que, en su conjunto, cumple con tal propósito.

Con ayuda del método histórico se logró construir el capítulo primero de la tesis, en el cual se pudo conocer el nacimiento y el contexto en que se conformaron los derechos humanos laborales y la seguridad social; es decir, a través diversos procesos históricos como las revoluciones, la industrialización, movimientos sindicales y luchas sociales. Estos derechos se han ido incorporado en los distintos instrumentos internacionales de derechos humanos, como la DUDH y el PIDESC.

Del mismo modo, se profundizó en la evolución del trabajo en las sociedades, desde el "salvajismo", pasando por la "barbarie", hasta llegar a la "civilización",

según la perspectiva de Frederick Engels. Se abordó cómo las formas de trabajo y la división del trabajo han evolucionado con el tiempo, desde la supervivencia en la naturaleza hasta la aparición de la agricultura, la ganadería y, finalmente, el comercio y la industria.

Para la elaboración del capítulo segundo, haciendo uso de las técnicas de revisión bibliografía y análisis documental se pudo cumplir con el siguiente objetivo que se trazó, es decir: analizar los desafíos y problemas que enfrentan los trabajadores en estas plataformas, especialmente en los países de América Latina.

Como resultado de lo anterior encontramos diversos desafíos que impactan directamente en los derechos de los trabajadores:

⇒ Desafíos legislativos: las plataformas colaborativas han generado expectativas económicas y controversias legislativas en México, especialmente por su difícil encuadre en la ley federal del trabajo, lo que ha llevado a formas de explotación laboral consensuada, esto porque muchos trabajadores han considerado algo muy positivo la flexibilidad ofrecida por la plataforma, eso sí, a cambio de olvidarse de todos los derechos que se adquieren como trabajador.

⇒ Dificultades en la clasificación jurídica: no solo la clasificación de los trabajadores ha sido objeto de debate y análisis, también la clasificación de las mismas compañías. Estas se autodenominan empresas de tecnología y no empresas de transporte o de reparto, y por consecuencia niegan la contratación de trabajadores, argumentando que su única función ha sido conectar clientes con prestadores de servicio.

⇒ Condiciones laborales y autonomía limitada: las plataformas operan mediante algoritmos que asignan tareas dependiendo la calificación obtenida por los clientes; consecuencia de ello es una discriminación algorítmica que otorga los servicios con mejores ganancias a los que se encuentren mejor calificados. Los trabajadores tienen cierta autonomía en sus horarios y elección de tareas, pero enfrentan un sistema de evaluación y penalizaciones que puede llevar a una distribución injusta del trabajo.

⇒ Precariedad laboral: la pandemia de COVID-19 expuso con mayor énfasis la precariedad laboral de estos trabajadores en México. Se logró visibilizar un aumento

significativo de estas actividades como única fuente de ingresos para muchas personas y los riesgos a los que se expusieron durante el COVID-19.

Con los análisis de caso se exploraron escenarios de países de América latina, como Ecuador, Colombia y Chile; países con un contexto de precariedad laboral (específicamente en el contexto de los trabajadores de plataformas) muy similar entre ellos y también con el contexto mexicano. Los resultados de similitud son los siguientes:

⇒ Alta tasa de informalidad laboral: en los tres países sudamericanos, se observa una marcada presencia de trabajo no formalizado, especialmente en el sector de la economía colaborativa. Esto se manifiesta en la falta de garantías laborales básicas y en la vulnerabilidad de los trabajadores frente a las fluctuaciones del mercado.

⇒ Uso de recursos propios: en Ecuador, Colombia y Chile, una gran proporción de los trabajadores de plataformas utiliza vehículos propios o arrendados para realizar su trabajo. Esto implica una carga financiera adicional para los trabajadores, quienes deben asumir los costos de mantenimiento, seguro y otros gastos operativos.

⇒ Subordinación encubierta: a pesar de que las plataformas presentan a los trabajadores como "colaboradores" o "socios" independientes, en la práctica, existen elementos de subordinación. Esto se evidencia en la capacidad de las plataformas para evaluar, sancionar y hasta excluir a los trabajadores basándose en criterios internos y valoraciones de los usuarios.

⇒ Condiciones laborales precarias: los trabajadores en los tres países enfrentan largas jornadas laborales, con muchos superando las 45 horas semanales. Además, para un número significativo de ellos, esta actividad se ha convertido en su principal fuente de ingreso, lo que resalta su vulnerabilidad económica.

⇒ Discriminación de mercado y desigualdad de oportunidades: se observa una tendencia hacia la discriminación de mercado, donde los trabajadores con menos recursos o peores condiciones de trabajo enfrentan desventajas significativas. Esto

se manifiesta en la valoración de los usuarios, que puede estar influenciada por factores como el tipo de vehículo o las comodidades ofrecidas durante el servicio.

⇒ Impacto de la pandemia de COVID-19: la pandemia ha tenido un efecto notable en el aumento de personas que se unen a estas plataformas como una alternativa al desempleo, exacerbando las condiciones de precariedad laboral y la dependencia de este tipo de empleo.

En el mismo sentido, con el análisis documental y estudio de caso, se construyó el tercer capítulo que tuvo como objetivo: investigar la tensión entre el mercado y el papel regulador del Estado en la era de la economía digital. También se analizaron los casos específicos de Tabasco, Puebla y Quintana Roo, donde las actividades de plataforma llegaron a tipificarse como un delito.

Se concluyó que la globalización tecnológica ha exacerbado la desigualdad y reducido la soberanía de los Estados. Este fenómeno ha creado un nuevo orden mundial donde los mercados se fortalecen a expensas de los Estados, afectando negativamente la protección de los trabajadores y la distribución equitativa de la riqueza.

La tensión entre taxistas y empresas de plataforma simboliza un choque más amplio entre el modelo económico tradicional y el emergente. Este conflicto se basa en un debate sobre la competencia desleal y la desregulación, que afecta no solo a los trabajadores individuales, sino también a la estructura económica en su conjunto.

En el contexto mexicano, el transporte público tradicional requiere una concesión otorgada por el Estado y el pago de diversas tributaciones para poder ejercer estas actividades, además que los choferes deben contar con permisos y evaluaciones por la Secretaría de Movilidad, con un costo alto. A diferencia de las empresas de plataforma, donde lo más destacable es estar en posesión de un vehículo en buenas condiciones y tener un teléfono móvil.

La intervención gubernamental en la economía de plataforma es necesaria y urgente para contrarrestar las fallas del mercado. Esto es particularmente relevante en el contexto de la vulnerabilidad en los derechos de los trabajadores contra el poder de las grandes compañías. Esta intervención debe ser ejercida a través de la

construcción de marcos normativos capaces de priorizar el bienestar de la clase trabajadora, y tributaciones fiscales más robustas que exijan aportaciones a estas compañías.

Para profundizar y determinar con mayor certeza si estas personas dedicadas a la actividad de reparto y transporte privado se encuentran frente a una relación laboral en cubierta, se estableció como objetivo desentrañar la naturaleza jurídica de lo que es la relación laboral y las figuras jurídicas de trabajador autónomo en comparación con legislaciones que prevean estas figuras. En base a ello, se construyó el capítulo cuarto, donde, con uso del derecho comparado y análisis documental, se revisaron legislaciones como la española con la ley *Rider* y la ley del estatuto del trabajo autónomo criterios de la OIT y las definiciones que establece la LFT.

A pesar de los conceptos estudiados en el contexto internacional, como lo fue en la legislación española, actualmente no existe un consenso en la clasificación y conceptos sobre que es un *rider*, autónomo o trabajador de plataforma, ni siquiera en comparación con otros países. Esto derivado de la complicada naturaleza del trabajo y la diversidad de conceptos que siguen surgiendo por las distintas compañías y que aún el escenario laboral internacional se encuentra en estudio, debate y análisis.

Podemos encontrar clasificaciones como autónomos, colaborados, socios, *freelancers*, independientes, *riders* y otros que van surgiendo en el camino, lo que complica un consenso en el derecho internacional del trabajo. No obstante, lo primordial en el desarrollo de este capítulo fue encontrar los indicios necesarios para descubrir que se encuentran en una relación laboral encubierta. Esto se hizo clasificando las actividades realizadas con los criterios de la recomendación 198 de la OIT.

Aunque existen aspectos importantes como las jornadas laborales, la portación de logos de la compañía y la supervisión de las actividades a través de un monitoreo algorítmico, la falta de una generalidad en todas las personas inmersas en plataformas colaborativas puede derrumbar cualquier indicio.

Esta actividad ha sido una oportunidad para muchas personas generar ingresos extras, y por lo tanto muchas personas solo lo han visto como eso, por ello también se pudo encontrar personas que solo realizan de uno a dos servicios al día, otros ninguno; otros solo trabajan esporádicamente 2 o 3 días a la semana; otras personas quienes deciden trabajar un periodo corto en lo que encuentran un trabajo estable y posteriormente lo dejan; estas y muchas otras variables más son las que impiden una categoría única y una complicación importante para el legislador.

Este panorama complejo, no ha sido una limitante para emitir propuestas ante el senado de la república, y es que, para la construcción del capítulo quinto, el objetivo específico fue evaluar las propuestas y debates legislativos en torno a la regulación de plataformas colaborativas en México y la posible integración de este fenómeno laboral a la LFT. También se inspeccionaron muchas decisiones judiciales emitidas de distintos tribunales como en Estados Unidos, Inglaterra, Italia, Francia, donde se han encontrado repuestas positivas para los trabajadores desde el litigio.

Dentro de las propuestas legislativas mexicanas, la mayoría coincide en su propósito a pesar de venir de distintas trincheras políticas, desde MORENA hasta el partido más conservador en México como el PAN. Las iniciativas coinciden en incorporar a la LFT una nueva categoría a los trabajadores que se emplean a través de plataformas digitales como choferes, repartidores y mensajeros.

Las iniciativas buscan reconocer los derechos laborales de estas personas, incluyendo la seguridad social, una pensión y atención médica para los trabajadores y sus familias. Además, se busca dar certeza y certidumbre sobre las relaciones obrero-patronales derivadas del trabajo efectuado mediante las plataformas digitales.

Se ha propuesto agregar un capítulo en la LFT, específico para la clasificación de esta actividad; sin embargo, a como se plantea posteriormente del análisis estas iniciativas, el cabildeo ha sido un factor que frena los avances en la regulación. Se tienen reportes periodísticos de cómo estas compañías han gastado millones en equipos de consejos de asesoría política que tienen como propósito el freno de este tipo de iniciativas. Aunque documentalmente fue imposible corroborar esta información, la hipótesis sigue firme en esta tesis.

Respecto a las resoluciones, en todos los países analizados, hay un esfuerzo común por reconocer y proteger los derechos laborales de los trabajadores de plataformas digitales. Existe una tendencia generalizada en estos países de cuestionar y redefinir la clasificación de los trabajadores de plataformas como "contratistas independientes", moviéndolos hacia una categoría que reconoce más derechos laborales.

En cada país se presenta un enfoque único en su jurisprudencia y legislación. Por ejemplo, la ley *Rider* en España, la *A.B. 5 law* en California, y la carta de Bolonia en Italia, cada una aborda la problemática desde diferentes ángulos y con distintos resultados. Existe variabilidad en el grado de protección laboral otorgado a los trabajadores de plataformas. Mientras que, en algunos países, como España y el Reino Unido, los tribunales han favorecido fuertemente a los trabajadores; en otros, como Francia, los resultados han sido más mixtos.

Cabe destacar que las decisiones y legislaciones están influenciadas por el contexto socioeconómico y jurídico específico de cada país, lo que lleva a diferentes enfoques y soluciones. Los países se escogieron por las decisiones favorables a favor de los trabajadores; sin embargo, en el transcurso de la investigación se encontraron otras que no necesariamente reconocían un vínculo laboral, lo cual resulta en futuro aún inestable para los trabajadores.

Finalmente, en el capítulo sexto, se analizó la situación laboral actual en México en el contexto del crecimiento de las plataformas colaborativas. Este análisis buscó ofrecer una reflexión más ajustada a la realidad mexicana, evaluando si estas plataformas representan una amenaza real para los derechos laborales o si, por el contrario, constituyen una oportunidad frente a la escasez de empleo en diversas sociedades.

La pandemia de COVID-19 reveló vulnerabilidades significativas en la fuerza laboral, incluyendo la falta de cobertura de seguro médico, jornadas laborales extenuantes y la ausencia de acceso a la seguridad social. A pesar de estos desafíos, el trabajo en plataformas digitales emergió como una alternativa atractiva para generar ingresos, especialmente para aquellos que perdieron sus empleos durante la crisis sanitaria.

Hay que resaltar que la precariedad laboral y el desempleo no son fenómenos nuevos nacidos por las plataformas digitales. Estos tienen sus raíces en las políticas neoliberales implementadas por los gobiernos del PRI desde la década de 1970; por lo tanto, sería simplista atribuir la actual precariedad laboral exclusivamente a las plataformas colaborativas, lo cual resultaría en un análisis académico superficial.

En este sentido, se abordó un enfoque más optimista, destacando cómo la economía colaborativa se ha expandido a más sectores del mercado laboral. Este modelo ha logrado rescatar y conectar a proveedores de servicios de diversas áreas con personas interesadas en adquirir sus servicios.

Como se ha observado, no existe un consenso único en la disputa jurídica sobre la naturaleza del trabajo en la economía de plataformas. Las resoluciones de los tribunales varían, reflejando diferentes criterios, algunas a favor de estas plataformas y sugiriendo que no siempre se puede clasificar el trabajo como dependiente o autónomo de manera uniforme.

Esta diversidad de enfoques nos lleva a replantear la investigación y a reflexionar si estamos enfocando el debate correctamente. Hasta ahora, la discusión se ha limitado en la aceptación o rechazo de una relación laboral entre los trabajadores y las plataformas. Sin embargo, con el avance acelerado de la globalización tecnológica y los cambios en las formas de empleo, es probable que las actividades de plataformas se expandan a diferentes sectores de la economía.

No obstante, será oportuno explorar alternativas más allá del reconocimiento de la relación laboral, como la desvinculación de la seguridad social con el establecimiento de una relación laboral y avanzar hacia un modelo de protección universal que no dependa del trabajo típico para otorgar seguridad social a los trabajadores, ya sean dependientes o autónomos. Además de robustecer las exigencias tributarias para las empresas tecnológicas, y exigir aportaciones la seguridad social de las personas.

Actualmente el mundo globalizado está atravesando un proceso de transformaciones en los modelos de producción gracias a la tecnología, que además de cambiar los modelos de trabajo, en muchos casos, está sustituyendo la mano de obra humana. La sociedad debe mirar hacia adelante, no solo con reformas a las

leyes laborales que no logran caminar al ritmo de los avances tecnológicos, sino preparar un escenario capaz de asumir las consecuencias de estas transformaciones, con una protección universal para todos y todas.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México

ANEXOS

ANEXO 1. Iniciativa Morena.

5



Lilia Margarita Valdez Martínez

Senadora de la República

La que suscribe, Senadora Lilia Margarita Valdez Martínez, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA de la LXV Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como los artículos 164, 169 y 172, así como los demás relativos y aplicables del Reglamento del Senado de la República, somete a consideración de esta Honorable Asamblea, la presente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona un Capítulo XI Bis "Trabajadores de las Plataformas Digitales" a la Ley Federal del Trabajo, con base en la siguiente:

Exposición de Motivos

A partir del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), empresas como Uber, Rappi, DiDi y demás plataformas digitales han ayudado a que micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) aumenten sus ventas y generar cerca de 500,000 nuevos empleos.

Sin embargo, el constante desarrollo de las TIC's y la crisis sanitaria provocada por la Covid-19 son factores fundamentales para que las relaciones obrero-patronales cambian, por lo que, cada vez hay un mayor número de industrias que sustituyen la mano de obra que genera poco valor agregado por maquinaria, o bien, por la automatización de ciertos procesos dentro de la cadena de producción.

Estos cambios paradigmáticos traen consigo beneficios económicos y sociales en el corto plazo, ya que la mano de obra debe profesionalizarse para realizar actividades de mayor complejidad con un alto valor agregado y una mayor inserción laboral.

Sin embargo, al evolucionar las relaciones entre los trabajadores y los empresarios la inseguridad laboral, la incertidumbre sobre las condiciones en las que ejercen su actividad y la forma en que son asignadas sus tareas, son consecuencias de este nuevo modelo. Ante ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido esta nueva modalidad de empleo como "trabajo atípico", el cual tiene como principales características: i) no hay una relación laboral directa o indirecta con el empleador –subcontratación– y ii) hay un encubrimiento de la relación laboral puesto que el trabajador se emplea por cuenta propia pero es económicamente dependiente.

Aunado a lo anterior, la OIT ha observado que a consecuencia del aumento de personas que se emplean a través de "trabajos atípicos" también hay un crecimiento en el "trabajo precario", el cual también se presenta en un método de relación obrero-patrón tradicional o típico

Av. Paseo de la Reforma 135, esq. Insurgentes Centro, Colonia Tabacalera,
Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México C.P. 06030



Lilia Margarita Valdez Martínez
Senadora de la República

Por ello, autores como Martin Kenney y John Zysman han identificado al menos cinco tipos de plataformas en las cuales la gente se emplea:

1. Plataformas que dan soporte a otras plataformas;
2. Plataformas que dan soporte de programación a otras plataformas;
3. Plataformas de ventas;
4. Plataformas que dan servicios, y
5. Plataformas que intermedian trabajo⁸.

Adicionalmente, un estudio realizado por la Organización Central de Sindicatos Finlandeses⁹ clasificó las plataformas digitales según el lugar y tiempo que toma ejecutar el trabajo, así como la necesidad de que el trabajador tenga interacción física con el cliente, a las cuales denominaron "trabajo gig" y "trabajo nube", respectivamente.

En ambos casos las tareas son asignadas mediante un algoritmo predeterminado en el cual se toma en consideración lo siguiente: i) la cercanía geográfica –en caso de requerir contacto físico–, ii) evaluaciones tanto de cliente como del socio o prestador de servicios y iii) la cantidad de trabajos completados y rechazados, así como las demás variables que la plataforma considere¹⁰.

Lo anterior implica que la mayoría de las personas que llevan a cabo "trabajos gig" y "trabajos nube", quedan condicionados por el intermediario que ofrece el producto o servicio además de que, en la mayoría de los casos, son trabajadores que dependen en gran parte o en su totalidad de los ingresos generados.

Todo esto da muestra de que es necesario actuar con rapidez; que las leyes deben cambiar con mayor velocidad y adecuarse a los avances tecnológicos. Por ello, países como España, Italia, Francia, Reino Unido, Estados Unidos, Argentina, Chile, Colombia y Uruguay, a través de los poderes legislativo y judicial han dejado precedentes y fallos a favor de regular y normar los "trabajos gig" y "trabajos nube".

Estos países trataron de responder a la precarización del trabajo y a la indefensión de los trabajadores en dos diferentes vías: i) aplicar una legislación y procedimientos que se adapten al nuevo paradigma de las relaciones obrero-patronales y ii) realizar cambios al marco legal actual.

España es un claro ejemplo de la aplicación de nuevas leyes y procedimientos para reconocer la relación laboral entre plataformas digitales y trabajadores, ya que la Inspección del Trabajo y Seguridad Social de ciudades como Barcelona, Cataluña, Valencia y Madrid determinaron que los repartidores de Deliveroo son falsos autónomos, por lo tanto, debían trabajar bajo los lineamientos de una relación laboral subordinada típica¹¹.

Av. Paseo de la Reforma 135, esq. Insurgentes Centro, Colonia Tabacalera,
Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México C.P. 06030



Lilia Margarita Valdez Martínez
Senadora de la República

Dichas resoluciones se basan bajo los siguientes argumentos: i) las plataformas determinan el trabajo que realizan los repartidores y ii) la actividad económica preponderante de la aplicación es brindar servicios de reparto.

En todos los casos, a pesar de que el trabajador contaba con la libertad de escoger los días y horarios para realizar sus actividades, la plataforma digital utilizaba mecanismos para incentivar y penalizar a las personas que no cumplían ciertas condiciones.

En América Latina, en 2019 el Poder Judicial de la ciudad de Buenos Aires emitió un decreto por el cual se creaba el Registro Único de Transporte en Motovehículos y/o Ciclorodados (Rutramyc) en el cual todas las plataformas digitales que brindaban sus servicios en aquella ciudad, debían inscribirse para operar y llevar a cabo sus actividades.

El mismo año, pero en el Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 6o. Turno de Uruguay, en Montevideo, falló a favor de un conductor de Uber respecto al reconocer su relación laboral con la plataforma. El fundamento utilizado por el juez fue que la actividad económica preponderante de Uber es la de dar un servicio de transporte por lo tanto, ordenó al demandante pagar vacaciones, salarios vacacionales y aguinaldo⁶⁸.

En octubre de 2020, la jueza de Letras del Trabajo de Concepción, Ángela Hernández, en Chile, resolvió una sentencia a favor de un repartidor. Dicha resolución ordena indemnizar al repartidor por despido injustificado y cubrir los salarios caídos a ese momento. En este caso, la jueza determinó la relación obrero-patrón ya que la plataforma determinaba los turnos en los que podía trabajar mediante evaluaciones que realizaban los clientes, los servicios ofertados eran realizados por el repartidor y las actividades del demandante no influían en la administración del negocio⁶⁹.

A pesar de estas sentencias, países como Estados Unidos, España, Francia, Suiza, Reino Unido, Italia, Australia, Brasil y Argentina cuentan con casos en los que las demandas no proceden o son a favor de las plataformas digitales. Lo que hace de la vía judicial una opción poco viable para dar certeza a los derechos laborales.

Sin embargo, también hay esfuerzos por modificar las leyes y ajustar los marcos normativos, con el objeto de regular las nuevas formas de trabajo. Para muestra de ello, están las reformas realizadas en Inglaterra, Francia, Italia y Estados Unidos, donde cada país ha tomado criterios diferentes para reconocer los derechos laborales.

En el caso de Italia, se realizaron modificaciones en sus leyes para crear una nueva categoría de trabajo para los trabajadores de plataformas digitales, ya que no cumplían con todos los requisitos de un empleado independiente, pero tampoco de un subordinado. A esta figura se la denominó trabajo parasubordinado.

Av. Paseo de la Reforma 135, esq. Insurgentes Centro, Colonia Tabacalera,
Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México C.P. 06030



Lilia Margarita Valdez Martínez

Senadora de la República

Dicha categoría fue creada en los años 70's y actualizada a partir del uso de plataformas digitales, con el objeto de dar protección a personas que laboran de forma autónoma, pero son dependientes económicos. Con ello, las personas que se emplean a través de alguna plataforma digital tienen reconocido algunos derechos laborales como la seguridad social.

Inglaterra creó la categoría de *worker*, el cual engloba a todas aquellas personas que no cumplen con las condiciones típicas de un empleado (*employee*) y a su vez tampoco tienen las características de un contratista independiente y autoempleado (*self employed* y *contractor*)¹⁸. Dicha categoría dota a las personas que realizan "trabajos *gig*" y "trabajos *nube*" derechos como el salario mínimo nacional, derechos sobre el cumplimiento de horas laborales, protección de la data personal y derecho a tiempo libre en caso de emergencias familiares¹⁹.

Francia, por ejemplo, creó una ley que establece responsabilidades acotadas que las plataformas digitales deben cubrir, sin embargo, no reconoce la relación obrero-patrón de un modelo tradicional o típico. Con ello, hay la posibilidad de que los trabajadores contraten, opcionalmente, un seguro de riesgo de trabajo y que las plataformas digitales ayuden con cierto monto, así mismo, tienen el derecho de organizarse y negociar de manera colectiva.

Por último, Estados Unidos a través de la Asamblea de California emitió la Ley número 5 para atender el resolutive de la Suprema Corte del estado. En dicha ley se amplía la definición de empleado y con ello poder determinar, a través de una prueba, si una persona es empleado o contratista independiente, y en caso de que un trabajador cumpla con los criterios de la prueba, la empresa o plataforma digital deberá reconocer todos sus derechos laborales. Sin embargo, dicha ley fue modificada para que no fuera aplicada a las plataformas digitales y con ello mantener la flexibilidad laboral.

En México, la necesidad de adecuar el marco normativo y ajustar las leyes para reconocer los derechos laborales de todas y todos los trabajadores de las plataformas digitales es una realidad. Un estudio realizado por la OIT, reveló que al menos 5 de cada 10 repartidores que se emplean bajo alguna plataforma digital ha sufrido algún accidente, siendo la tasa más alta a nivel mundial²⁰. Así mismo, en 2020 la Ciudad de México reportó 25 decesos relacionados con trabajadores de aplicaciones de entrega.

Así mismo, dicho estudio menciona que empresas como Uber Eats, DIDI Food y Rappi no cuentan con protocolos para mitigar los riesgos laborales como son los accidentes viales, que en la mayoría de los casos afectan la capacidad de trabajar y con ello sus ingresos.

Es fundamental que este tipo de empresas sean reguladas por el estado mexicano ya que, en promedio, una familia gasta en promedio \$7,000 pesos mensuales por atención médica²¹ cuando un repartidor obtiene ingresos aproximados por \$4,451 pesos mensuales y trabajan alrededor de 65 horas a la semana²².

Av. Paseo de la Reforma 135, esq. Insurgentes Centro, Colonia Tabacalera,
Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México C.P. 06030



Lilia Margarita Valdez Martínez
Senadora de la República

Ante lo expuesto, el Senado de la República debe coadyuvar en la protección de las personas que trabajan bajo este tipo de plataformas a través de la adecuación del marco normativo, en el cual se reconozcan los derechos laborales como la seguridad social, una pensión y atención médica para los trabajadores y sus familias.

Por esta razón, la presente iniciativa propone incorporar a la Ley Federal del Trabajo a las y los trabajadores que se emplean -a través de una plataforma digital- como choferes, repartidores, mensajeros o cualquier cargo que sea preponderante en el ejercicio de su actividad o servicio ofrecido pero que no implique la administración o dirección de la empresa.

Con el reconocimiento de los derechos laborales y con una definición clara sobre quienes serán los empleados y los empleadores, se dará certeza y certidumbre sobre las relaciones obrero-patronales derivadas del trabajo efectuado mediante las plataformas digitales.

Av. Paseo de la Reforma 135, esq. Insurgentes Centro, Colonia Tabacalera,
Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México C.P. 06030



Lilia Margarita Valdez Martínez
Senadora de la República

Cuadro comparativo

Ley Federal del Trabajo Texto Vigente	Ley Federal del Trabajo Propuesta de reforma
Sin correlativo	Capítulo XI Bis Trabajadores de Plataformas Digitales
Sin correlativo	Artículo 310 Bis. Para efectos de este capítulo se define como trabajador de plataforma digital a choferes, repartidores y mensajeros que, sin importar que este sea contratado por uno o varios empleadores y en favor de uno o varios clientes o usuarios, se les asignen tareas o trabajos mediante cualquier herramienta tecnológica o algoritmo.
Sin correlativo	Artículo 310. Ter. Para efecto de este capítulo se define como plataforma digital como un espacio en internet el cual permite y facilita la ejecución de tareas, así como ofrecer algún bien y/o servicio mediante programas o aplicaciones.
Sin correlativo	Artículo 310 Cuáter. Las disposiciones de este capítulo son aplicables a los trabajadores de plataformas digitales quien gozarán de todos los derechos emanados del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley del Seguro Social.
Sin correlativo	Artículo 310 Quinques. Son empleadores aquellas personas físicas o morales que contraten por sí o por interpósita persona a trabajadores de plataformas digitales sin importar que este sea contratado por uno o varios empleadores y en favor de uno o varios clientes o usuarios, a través de cualquier medio o herramienta digital.
Sin correlativo	Artículo 310 Sexies. La plataforma digital deberá establecer por escrito las condiciones de trabajo y señalar los requisitos previstos en el artículo 25 de la presente ley.
Sin correlativo	Artículo 310 Septies. El salario podrá estipularse por viaje realizado, por entrega

Av. Paseo de la Reforma 135, esq. Insurgentes Centro, Colonia Tabacalera,
Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México C.P. 06030



Lilia Margarita Valdez Martínez
Senadora de la República

	efectiva, por unidad de obra o cualquier otra manera que a derecho convengan las partes y nunca menor al fijado por mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.
Sin correlativo	El salario se integra por los pagos hechos en efectivo o transferencia electrónica y las propinas otorgadas por los clientes o usuarios.
Sin correlativo	Artículo 310 Octies. El salario será cubierto semanalmente por el empleador a través de transferencia electrónica a la cuenta de la institución financiera que desee el trabajador de la plataforma digital.

Proyecto de decreto

Con base en lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como los artículos 164, 169 y 172, así como los demás relativos y aplicables del Reglamento del Senado de la República, me permito someter a consideración de esta Honorable Asamblea, la siguiente iniciativa con proyecto:

DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN CAPÍTULO XI BIS "TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES" A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Ley Federal del Trabajo

**Capítulo XI Bis
Trabajadores de Plataformas Digitales**

Artículo 310 Bis. Para efectos de este capítulo se define como trabajador de plataforma digital a choferes, repartidores y mensajeros que, sin importar que este sea contratado por uno o varios empleadores y en favor de uno o varios clientes o usuarios, se les asignen tareas o trabajos mediante cualquier herramienta tecnológica o algoritmo.

Artículo 310. Ter. Para efecto de este capítulo se define como plataforma digital como un espacio en internet el cual permite y facilita la ejecución de tareas, así como ofrecer algún bien y/o servicio mediante programas o aplicaciones.

Av. Paseo de la Reforma 135, esq. Insurgentes Centro, Colonia Tabacalera,
Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México C.P. 06030



Lilia Margarita Valdez Martínez
Senadora de la República

Artículo 310 Cuáter. Las disposiciones de este capítulo son aplicables a los trabajadores de plataformas digitales quien gozarán de todos los derechos emanados del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley del Seguro Social.

Artículo 310 Quinques. Son empleadores aquellas personas físicas o morales que contraten por sí o por interposición a trabajadores de plataformas digitales sin importar que este sea contratado por uno o varios empleadores y en favor de uno o varios clientes o usuarios, a través de cualquier medio o herramienta digital.

Artículo 310 Sexies. La plataforma digital deberá establecer por escrito las condiciones de trabajo y señalar los requisitos previstos en el artículo 25 de la presente ley.

Artículo 310 Septies. El salario podrá estipularse por viaje realizado, por entrega efectiva, por unidad de obra o cualquier otra manera que a derecho convengan las partes y nunca menor al fijado por mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.

El salario se integra por los pagos hechos en efectivo o transferencia electrónica y las propinas otorgadas por los clientes o usuarios.

Artículo 310 Octies. El salario será cubierto semanalmente por el empleador a través de transferencia electrónica a la cuenta de la institución financiera que desee el trabajador de la plataforma digital.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente decreto entrará en vigor a los 180 días de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el Senado de la República a 18 de octubre de 2021

Suscribe

SEN. LILIA MARGARITA VALDEZ MARTÍNEZ

Av. Paseo de la Reforma 135, esq. Insurgentes Centro, Colonia Tabacalera,
Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México C.P. 06030



Lilia Margarita Valdez Martínez
Senadora de la República

¹ <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/500000-repartidores-y-conductores-de-Didi-Uber-y-Rappi-meta-de-afiliacion-del-IMSS-20211005-0141.html>

² Este último se refiere principalmente a que las empresas trasladan a sus "socios" o "prestadores de servicios" los riesgos y las responsabilidades que como patrones deberían cubrir. Esto quiere decir que hay un aumento en la flexibilización del mercado laboral al no haber seguridad en el tiempo de contratación; un aumento en las inseguridades sociales o no brindar seguridad y salud en los espacios de trabajo o bien, excluir la seguridad social y prestaciones establecidas en la actual legislación. Así mismo, se elimina el derecho de sindicalización y negociación colectiva.

³ Miguel Ángel Ramírez Villala, Ingrid Picasso Cerdá y Stephanie Yatzin González Flores, "Hacia la protección de las personas trabajadoras de plataformas digitales", Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), núm. 7, 2021, p. 18.

⁴ *Ibid.*, p. 21

⁵ *Ibid.*, p. 24

⁶ *Ibid.*, p. 37

⁷ *Ibid.*, p. 38

⁸ *Ibid.*, p. 39

⁹ *Ibid.*, p. 43

¹⁰ *Ibid.*, p. 43

¹¹ <https://heraldodemexico.com.mx/economia/2021/3/5/repartidores-para-apps-en-mexico-sufren-mas-accidentes-nivel-mundial-265909.html>

¹² <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/500000-repartidores-y-conductores-de-Didi-Uber-y-Rappi-meta-de-afiliacion-del-IMSS-20211005-0141.html>

¹³ <https://heraldodemexico.com.mx/economia/2021/3/5/repartidores-para-apps-en-mexico-sufren-mas-accidentes-nivel-mundial-265909.html>

ANEXO 2. Iniciativa PVEM



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA UN CAPÍTULO XI BIS "DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES" AL TÍTULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Quien suscribe, **Diputado Luis Alberto Martínez Bravo**, diputado de la LXV Legislatura, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA UN CAPÍTULO XI BIS "DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES" AL TÍTULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO** al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Derivado de la pandemia del Virus del SARS-CoV-2 o Covid-19, se aceleraron una suerte de cambios en la vida cotidiana, especialmente radicales en las modalidades de trabajo y relaciones laborales, así como el teletrabajo, juntas virtuales, mayor conectividad, y el boom de las aplicaciones móviles y las plataformas digitales, que han resultado en un crecimiento sostenido de la economía digital a nivel global y un cambio de paradigma en la forma como las personas generan ingresos.

Las plataformas digitales son una parte distintiva de la economía digital. Permiten a los particulares pedir un vehículo para hacer un trayecto, encargarse de encontrar un trabajador autónomo para desarrollar una página web o traducir un documento, entre muchas otras tareas.¹ Para muchas personas y, en particular, para las mujeres, las personas con discapacidad, los jóvenes y las personas migrantes el desarrollo de estas plataformas digitales tiene el potencial de ofrecerles oportunidades y ventajas para generar ingresos de manera independiente y flexible. Esto, debido a que los prestadores de servicios tienen la libertad de conectarse a la aplicación cuando y donde lo deseen.

En este marco, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que el desarrollo de la economía digital y, en especial, el de las plataformas digitales no sólo ha modificado los modelos de negocios existentes, sino también la forma en la cual las personas generan ingresos, pues las plataformas digitales brindan a sus usuarios la posibilidad de autoemplearse desde cualquier lugar, adecuándose a sus necesidades. Igualmente, la OIT en su estudio "Las plataformas digitales y el futuro del trabajo", aseveró que, si bien las plataformas digitales propician la oportunidad de

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf

generar ingresos desde cualquier lugar, este tipo de ocupación también conlleva algunos riesgos respecto al goce de ingresos adecuados, protección social y otros beneficios —que se abordarán más adelante.²

Adicionalmente, se destaca que la base fundamental sobre la cual se sustenta la existencia de las plataformas estriba en la economía colaborativa.³ La economía colaborativa la conforman aquellos modelos de producción, consumo o financiación que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda generada en relaciones entre iguales, o bien de particular a profesional, a través de plataformas digitales que no prestan el servicio subyacente, generando un mayor aprovechamiento de los bienes y recursos existentes pero infrautilizados. De esta manera, la economía colaborativa permite utilizar, compartir, intercambiar o invertir recursos o bienes, pudiendo existir o no una contraprestación monetaria entre los usuarios. En este sentido la economía colaborativa se distingue de otros modelos por su flexibilidad, la independencia proporcionada a quienes participan en ella y, por el uso de bienes propios para el desempeño de la actividad, maximizando así el uso eficiente de los recursos que muchas veces están inutilizados. Empero, diversas voces han señalado que dicho ideal de economía colaborativa se aleja de la realidad cotidiana como consecuencia de la falta de regulación, lo cual genera sistemas excesivamente asimétricos entre el servicio y los colaboradores, ingresos inestables y la ausencia de derechos laborales.⁴

A pesar de las consecuencias antes señaladas es necesario mencionar los beneficios económicos y sociales que han traído las plataformas digitales en México. En ese sentido, se han visto beneficiados los consumidores, quienes a través de las plataformas de reparto han reducido sus costos de búsqueda y las fricciones y costos de transacción asociados al mercado tradicional de bienes y servicios. Gracias a las plataformas digitales, se han mejorado los tiempos y formatos de entrega, lo que ha redundado en un incremento en la confianza en las transacciones de compra-venta, la disponibilidad de bienes y servicios, la visibilidad y, por lo tanto, la facilidad para comparar precios procurando, a su vez, la competencia entre distintos tipos de comercios.⁵

Los comercios también se han visto beneficiados por las plataformas digitales que les ha dado la posibilidad de incrementar su rango de influencia geográfica para ofrecer sus bienes y servicios a un mayor número de clientes y, por lo tanto, obtener un mayor número de ventas e ingresos. Especialmente las MIPYMES se han visto especialmente favorecidas por las plataformas digitales, ya que les da la opción de contar con un servicio de reparto al que únicamente podían acceder grandes cadenas

² <https://www.ilo.org/empcentros/centros/publicaciones/-/dgsports/-/dcomml/-/publicaciones/ver/por/por/ver/1684183.pdf>

³ <https://www.cdmx.gob.mx/publicacion/claves-para-entender-la-economia-colaborativa-y-ide-plataformas-como-los-cuidades/>

comerciales que lo podían costear. Muestra del impacto que han provocado las plataformas digitales en el sector restaurantero mexicano es que la participación de los restaurantes en el total de unidades económicas del país pasó de 9.76% en 2013 a 10.92% en 2018, lo que representa un crecimiento de 11.88%.¹

Es particularmente relevante el efecto que han tenido las plataformas digitales con relación a los prestadores de servicios inscritos en las mismas. Las plataformas ofrecen un modelo de autoempleo y de generación de ingresos distinto al que ofrece el mercado laboral tradicional. Esto es, porque ofrecen un esquema que privilegia la flexibilidad, la autonomía y la libertad para elegir cómo, cuándo y dónde prestar sus servicios, con barreras de entrada y de salida mucho más bajas a las de otras ocupaciones. Esta alternativa se ha reflejado en la generación de ingresos de los conductores y repartidores la cual es mayor que el promedio de la población ocupada; pues de 2013 a 2020, el crecimiento del ingreso promedio mensual de los conductores y repartidores fue de 17%, mientras que el ingreso promedio mensual del trabajador promedio creció solo 5%.²

En suerte, la intermediación entre la oferta y la demanda, tiene un impacto positivo en la economía local, lo que ha convertido a las plataformas digitales no sólo en un calificador de pequeñas y medianas empresas y un generador de ingresos para personas que buscan ingresos adicionales para completar sus gastos, sino también en agentes que han impulsado la formalización económica y fiscal de comercios, repartidores y conductores. En este sentido, los gobiernos, también se han visto beneficiados por un incremento en su recaudación por conceptos de IVA e ISR, tanto por los comercios, los repartidores y los conductores registrados en las plataformas digitales.

Sin embargo, como ya se ha advertido al inicio, el auge de las plataformas digitales también ha transformado la forma en la cual se ocupan cientos de miles de personas, generando incertidumbre jurídica con relación al rol que juegan dentro del mercado laboral mexicano. De acuerdo con en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI,³ actualizada a noviembre de 2022, la Población Económicamente Activa (PEA) fue de 60.6 millones de personas, lo que implicó una tasa de participación del 60.8%. A continuación, se adjunta un cuadro representativo con la tasa de ocupación de la población de 15 y más años según la condición de actividad económica, ocupación, disponibilidad para trabajar y género.

¹ <https://rta.cdmx.gob.mx/portal/ver/por/por/ver/1684183.pdf>

² <https://www.ilo.org/empcentros/centros/publicaciones/-/dgsports/-/dcomml/-/publicaciones/ver/por/por/ver/1684183.pdf>

³ https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoen/enoen2022_12.pdf

actual, en tratados internacionales, litigios y en jurisprudencias, a las plataformas digitales no se les ha definido como patrones, sino como intermediarios que conectan a prestadores de servicios independientes con un cliente que requiere de un servicio, a través de la facilitación de una transacción única. Por ejemplo, la necesidad de una entrega de un bien o servicio a un punto determinado o la necesidad de realizar un viaje de un punto de una localidad a otro.

Como parte de estas discusiones, diversos especialistas han señalado que las plataformas digitales establecen un sistema de control sobre los prestadores de servicios, el cual ejercen mediante la definición de las retribuciones y la frecuencia con la cual se solicitan sus servicios basados en un sistema de retroalimentación construido a partir de las opiniones de los consumidores, de las necesidades de la demanda y la supervisión del servicio prestado mediante herramientas de geolocalización. En el mismo sentido, se ha llegado a afirmar que este modelo ha afectado las relaciones laborales de manera significativa, ya que si la prestación de servicios en este ámbito se excluye de las relaciones laborales, sustituyéndolas por el trabajo por cuenta propia, podría pensarse que consiste en una mera huida del derecho del trabajo o en una descentralización del trabajo subordinado por el trabajo por cuenta propia.

En este marco, diversos países han intentado regularizar las relaciones laborales en las plataformas de reparto, teniendo experiencias más o menos exitosas, entendiendo el éxito como la consecución de la protección de las personas que prestan servicios dentro de las plataformas digitales y la procuración de un entorno que permita la sobrevivencia y el crecimiento de este sector.

Una experiencia negativa es el caso de la llamada Ley Rider en España, la cual entró en vigor en agosto de 2021 y que pretendió regularizar la situación de los repartidores como trabajadores formales y que, por lo tanto, accedieran a los mismos derechos que se contemplan bajo ese esquema⁹. Si bien la ley tenía como objetivo el proteger a los prestadores de servicios que se conectan a las plataformas digitales, la misma tuvo consecuencias funestas en el sector, pues desde su entrada en vigor un tercio de los repartidores perdieron la oportunidad de generar ingresos por este medio. No sólo eso, si como se ha mencionado una característica fundamental del modelo es la flexibilidad para generar ingresos, el convertir esta ocupación en un empleo con características similares a las tradicionales, resultó en la imposición de jornadas y horarios fijos lo que eliminó el valor de este modelo para los repartidores.

De manera particular, la ley ocasionó la salida de empresas del sector, como Deliveroo y sus 4,000 repartidores, lo que provocó que se concentrara el mercado y las

⁹ La aprobación de dicha ley, tuvo como consecuencia que la plataforma Deliveroo se fuera de España.

empresas, se vieron obligadas a recurrir a los servicios de outsourcing para que el servicio no se interrumpiera durante el periodo de transición.

Otra experiencia negativa es el caso de Ginebra en Suiza, en donde un fallo de la Corte de Ginebra dictaminó que las plataformas digitales fueran patrones de los repartidores y conductores. La transición hacia este modelo tradicional, tuvo un efecto inmediato en la reducción del tamaño del mercado, pues ante la falta de repartidores y conductores disponibles, el incremento de los precios y el empeoramiento del servicio, llevó a una caída del 30% en el número de pedidos entre el 17 de agosto y el 7 de septiembre del 2020. No sólo eso, los 6 meses siguientes, se perdieron más de 250 millones de euros de ingresos adicionales de los restaurantes. A continuación, se presenta una tabla con las estimaciones del impacto económico suscitado por la reclasificación.⁹

Categoría	Nivel de servicio	Impacto en restaurantes
Las unidades más pequeñas (100-250 unidades)	Sin servicio	1,200 restaurantes asociados y asociados del total del mercado de delivery.
Cadenas medianas (entre 250 y 250K unidades)	Servicio limitado (sólo horas pico)	800 restaurantes asociados y asociados del total del mercado de delivery.
Grandes cadenas (13 zonas urbanas de más de 250K habitantes)	Sin servicio en las áreas más afectadas.	1,000 restaurantes asociados y asociados del total del mercado de delivery.
	Servicio limitado en el resto del país.	1,400 restaurantes asociados y asociados del total del mercado de delivery.

Fuente: Adigital

Sumado a lo anterior el fallo de la Corte de Ginebra, ocasionó que plataformas como UberEats subcontralara a las personas repartidoras para ser trabajadores tradicionales, los cuales tienen horarios fijos. También, generó muchas críticas y consecuencias negativas, ya que aproximadamente 1/3 partes de los repartidores perdieron la oportunidad de autoemplearse, casi el 80% de las personas repartidoras adscritas a UberEats salieron de la app y hubo pérdidas en ingresos por aproximadamente 16 millones de euros para los restaurantes y 1.6 millones de euros para los repartidores.¹⁰

⁹ <https://www.marketingdirecto.com/wp-content/uploads/2020/10/Analisis-del-impacto-economico-de-la-laborizacion-de-repartidores.pdf>
¹⁰ <https://www.forbes.com.mx/digital-y-uber-dicion-de-El-Ham-de-formalizar-a-socios-pero-con-un-modelo-flexible/#:~:text=7%2A3%20tem-Dido%20%20Uber%20dentro%20de%20C3%AD%20en%20plm%20de%20formalizar%20a,Foto%3A%20Ano%20de%20Escobar>

Un caso con menos distorsiones en el sector de la economía colaborativa fue el de Francia, en donde se aprobó la Ley para la Libertad de Elección del Futuro Profesional, en la cual se estableció que los conductores y repartidores siguen siendo autónomos, pero se les deben reconocer ciertos derechos como el acceso a la seguridad social, prevención de riesgo, igualdad de género, entre otras. Dicha regulación derivó de un consenso entre el gobierno, repartidores, conductores y plataformas.

En Estados Unidos en 2020 la Proposición 22 de California instauró un esquema flexible donde clasificaron a las personas repartidoras y conductoras como independientes y cuentan con beneficios como: i) ingresos garantizados, al menos el 20% más que el salario mínimo de la ciudad para el tiempo que estén activos; ii) seguro de accidentes durante el tiempo que se encuentren conectados; iii) seguro médico a partir de 15 horas de servicio por semana; iv) apelación en caso de desactivación o baja y; v) descanso obligatorio de 6 horas por 12 horas trabajadas.

El debate también ya ha llegado a América Latina. Chile es el primer país en América Latina en promulgar un marco normativo para todas las plataformas digitales, su ordenamiento Ley Número 21.431 fue publicada el 11 de marzo y entró en vigor el 1 de septiembre, ambas en 2022. En él, se reconoce un modelo dual donde los trabajadores se dividen en grupos: (1) trabajadores dependientes, es decir, subordinados y acreedores de derechos laborales; y (2) trabajadores independientes.

De igual manera, se modificó el Código de Trabajo chileno, regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios, agregando la fracción IX, al artículo 38 de la siguiente manera:

Artículo 38.- *Exceptuase de lo ordenado en los artículos anteriores, los trabajadores que se desempeñen: (...)*

9.- Como dependientes en las empresas de plataformas digitales de servicios, reguladas en el capítulo X del Libro II del Libro I del presente Código(...)

Además, agregó el Capítulo X denominado "Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios", en el que se regula el ámbito de aplicación, se agrega un glosario de definiciones, se revisan los servicios prestados por los contratos de plataformas digitales dependientes, trata las estipulaciones del contrato de trabajo y el deber de protección a las personas trabajadoras.

En este orden, las reglas que destacan de la propuesta chilena para los trabajadores dependientes son: i) la celebración de un contrato de prestación de servicios, donde se fijen términos y condiciones, precios y tarifas, criterios de contacto y coordinación entre trabajador y usuario, protección de datos personales y tiempos de conexión; ii)

8

mecanismo de recaudación y obligaciones tributarias para las personas repartidoras, donde deberá proporcionar la documentación correspondiente para pagar las contribuciones que le correspondan; iii) acceso a la seguridad social; iv) esquema de protección, donde se debe proporcionar capacitación adecuada y oportuna e incluir un seguro de daños que asegure los bienes personales; v) tiempos de desconexión; vi) protección a datos personales y; vii) derechos colectivos de los trabajadores en plataformas digitales.

Del análisis de las experiencias regulatorias internacionales, es importante destacar la tensión que existe entre la protección de las personas que se conectan a las plataformas digitales y la supervivencia de las empresas que las ponen a su disposición para generar ingresos.

En este sentido, no debe perderse de vista que las plataformas digitales son una fuente flexible de generación de ingresos para personas que se enfrentan a altas barreras de entrada al mercado laboral tradicional o que desean obtener ingresos complementarios a las actividades que ya desempeñan. Se trata, por lo tanto, de personas que se enfrentan a la dificultad de acceder al mercado laboral formal y que como consecuencia sin las plataformas digitales pueden pasar a formar parte de la economía informal o sumarse a las filas del desempleo.

El valor particular que ofrecen las plataformas es que se trata de un modelo innovador que les da un gran margen de autonomía y libertad a quienes prestan sus servicios por medio de las mismas. Esto se refleja en que los prestadores de servicios, pueden elegir trabajar más o menos horas para generar más o menos ingresos; esta posibilidad no la da un trabajo bajo el esquema tradicional, ya que en estos hay tareas, metas y horarios designados y, trabajar más o menos, no necesariamente se ve reflejado en los ingresos. Esto genera autonomía para las personas que se conectan a las plataformas, puesto que un alto porcentaje tiene algún ingreso allerno y/o realizan otras actividades que hacen que este modelo les resulte útil (estudiantes o amas de casa, por ejemplo)

En función de lo anterior, es que diversas regulaciones han entendido que existen distintos patrones de comportamiento entre las personas que se conectan a las plataformas digitales. Por una parte, existen aquellos que dedican una gran parte de sus días a las plataformas digitales y también existen los que dedican pocas horas a estas actividades. Estas diferencias son relevantes, porque una regulación que considere que todos los que ocupan en plataformas son iguales y deben estar bajo un esquema laboral tradicional está destinada a excluir a la mayoría de los prestadores de servicios que hoy en día se conectan poco tiempo a las plataformas o que simplemente buscan un ingreso adicional, quedando dentro de las plataformas aquellos que dedican muchas horas, sujetos a horarios y jornadas fijas.

9



En este sentido, es razonable pensar en una regulación que permita incorporar a aquellas personas que dedican la mayor parte de su tiempo laboral a actividades dentro de las plataformas digitales en un esquema laboral y apoyar la sostenibilidad del modelo de las plataformas permitiendo a cientos de miles de personas obtener ingresos de forma flexible y autónoma. De lo contrario, una regulación que considere a todos los prestadores de servicios de plataformas digitales con un patrón de comportamiento similar y sujetos a los mismos derechos podría tener consecuencias nocivas para la economía digital y la competitividad del país, por una pérdida de ocupación e ingreso por encima de los empleos formales y el encarecimiento de los servicios de movilidad y reparto, entre otras cosas y a la luz de las consideraciones antes expuestas, se sugiere un marco regulatorio que atienda las necesidades de los prestadores de servicios de las plataformas digitales, a la vez que se protege la flexibilidad, la autonomía y la libertad que este modelo brinda a cientos de miles de personas.

Contenido de la presente iniciativa

Tomando en cuenta las experiencias regulatorias internacionales y las consecuencias de su implementación, así como el comportamiento del mercado laboral mexicano, el papel de las plataformas digitales en la economía nacional y los nuevos elementos revisados en esta exposición de motivos, la presente iniciativa retoma elementos valiosos y la estructura de la iniciativa presentada con anterioridad por legisladores del Partido Verde Ecologista de México el 18 de octubre del 2022 en la Cámara de Diputados, buscando complementar y mejorar algunos aspectos a fin de contar con un marco regulatorio más adecuado. Como en el anterior, la presente iniciativa propone la creación de un Capítulo XI Bis "De los Trabajadores de Plataformas Digitales" al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo en materia de trabajadores de las plataformas digitales y se sugieren nuevos matices.

Lo anterior, en el entendido de que, si bien las plataformas digitales han creado oportunidades de ingreso flexible para cientos de miles de personas, es necesario proteger y regular la relación que rige entre los prestadores de servicios que actualmente se conectan a las plataformas digitales y dichos agentes.

Por lo tanto, para lograr este cometido se propone crear una clasificación a partir de la cual se distinga entre aquellos que utilizan la aplicación de manera preponderante de aquellos que la utilizan de manera secundaria. Entendiendo que existen prestadores de servicios que utilizan las plataformas como una fuente de ingresos primaria y existen otros que utilizan las mismas como una fuente de ingresos complementaria o de forma intermitente e irregular, la presente iniciativa propone una regulación donde se contemple un esquema dual de trabajo para las personas que se conectan a las plataformas digitales, en el cual tengan la opción de ser trabajadores dependientes subordinados sujetos a ciertas formalidades y rigidez, o bien,



trabajadores independientes con un esquema flexible, como se maneja actualmente, radicando la diferencia en que ahora existirá una regulación.

Consideramos que esta propuesta puede ser efectiva para proteger a los trabajadores dependientes e independientes, al reconocer las bondades que las plataformas digitales les ofrecen, pero también al atender los problemas que las mismas han generado. Esto lo hace considerando a las partes involucradas, para mantener la viabilidad e innovación de este sector. De manera particular, busca mantener un esquema de trabajo flexible y no subordinado y, a la vez, propone un modelo novedoso de subordinación, derivado en un esquema dual que se adapte a las diferentes realidades.

Por ello, en el fondo, el objeto de la presente iniciativa radica en coadyuvar a que surja un consenso entre el legislativo, las autoridades, las plataformas digitales y prestadores de servicios de las mismas, para que exista un equilibrio que permita proteger el futuro y el presente de los prestadores de servicios y de las plataformas digitales.

Se propone un esquema dual y no un esquema homogéneo para los prestadores de servicios, porque las experiencias internacionales nos han demostrado que estas últimas han resultado en desempleo, concentración del mercado, afectación a la competencia económica y, en general, una pérdida en bienestar social. Nuestro país no puede permitirse una regulación que resulte en una afectación a la industria que incremente las ya de por sí altas cifras de la informalidad en México. En este sentido entendemos que en este caso una regulación que considere a todos los prestadores de servicios dentro de una relación de subordinación, elimina inmediatamente el modelo innovador, flexible y autónomo que ofrecen las plataformas digitales produciendo que con el objetivo de proteger a los más, se termine protegiendo sólo a la minoría que se conecta muchas horas o días a las plataformas.

Un modelo dual puede resolver esta complejidad, ya que brinda la posibilidad de que los prestadores de servicios puedan elegir la modalidad que se ajuste a sus necesidades. En este sentido, se considera que un trabajador dependiente subordinado de plataformas digitales deberá cumplir un mínimo de 160 horas efectivas mensuales, entendiéndose por horas efectivas "el tiempo transcurrido desde que el trabajador pacta el servicio de transporte de bienes y/o de pasajeros o cualquier otro servicio que se ofrezca, mediante la interacción con una plataforma digital, hasta la conclusión del mismo". Por otra parte, se consideraran prestadores de servicios independientes, no subordinados, aquellas personas que no ejecuten las referidas actividades por un mínimo de 160 horas efectivas mensuales.

Esta acotación, con respecto a la iniciativa anterior, surge de una nueva reflexión con relación a la forma como se utilizan las plataformas digitales, en donde aun cuando

una persona puede estar conectada en una plataforma puede que no esté disponible para realizar un servicio e incluso pudiera estar ocupada en otra plataforma de la competencia y, por lo tanto, no debería de considerarse como tiempo laborado. A su vez, la definición del umbral de 160 horas efectivas mensuales, se estableció tomando como referencia que el tiempo de conexión debía ser el equivalente a una jornada laboral, es decir, ocho horas al día por cinco días a la semana en un mes calendario. En el mismo sentido, se propone que la jornada se compute por horas de conexión efectiva.

Como se mencionó, uno de los temas que actualmente generan mayor preocupación entre conductores y repartidores es la posibilidad de conservar la flexibilidad respecto de la distribución y acomodo de sus horarios de trabajo para lo cual se propone que estos puedan disponer libremente de su horario y jornada de trabajo siempre y cuando cumplan con el mínimo de horas efectivas necesarias para ser considerados trabajadores dependientes, es decir, se reconoce su derecho a la desconexión digital.

A su vez y con el ánimo de proteger a los trabajadores, se propone que las jornadas no podrán sumar más de cuarenta y ocho horas efectivas semanales. Dicho número de horas proviene del equivalente a seis jornadas máximas consecutivas. Se propone que tampoco podrá superar las ocho horas efectivas diarias a menos de que el trabajador reciba autorización expresa del empleador por sí o a través de la plataforma.

Por otra parte, para salvaguardar el derecho de estos trabajadores a un día de descanso, se propone que aquellos quienes satisfagan por seis días consecutivos el número de horas efectivas que integran una jornada máxima tendrán derecho a un día de descanso y, que cuando no cumplan con lo anterior, tendrán derecho a una compensación conforme a lo establecido en artículo 72 de la LFT.

Con independencia de lo anterior se prevé que para el caso en el cual las personas que lleven a cabo la actividad no satisfagan este mínimo de horas efectivas, las plataformas serán responsables de los accidentes sufridos por motivo de la prestación del servicio, incluidos aquellos casos en que lamentablemente se dé el fallecimiento de alguna persona.

Por otra parte, se definen las partes que interactúan mediante la plataforma: los empleadores como las personas físicas o morales las cuales por sí o por terceros y a través del uso de la plataforma utilizan los servicios de los trabajadores dependientes subordinados con la finalidad de prestar un servicio a uno o varios usuarios consumidores a quienes se les define como las personas (físicas o morales) que utilizan las plataformas para la adquisición de los bienes o servicios ofrecidos en éstas.

En el mismo sentido se delimita el concepto de plataforma de transporte el cual debe entenderse como cualquier sistema de infraestructura virtual para externalizar servicios de transporte de bienes o de pasajeros, así como otros servicios, y supervisar su ejecución mediante una gestión algorítmica con acceso a usuarios a través de internet. De forma paralela el servicio que debe prestarse queda delimitado al transporte de bienes o de pasajeros o la prestación de servicios diversos, mismo que podrá pactarse por viaje, entrega, encargo, obra, tiempo, a porcentaje o cualquier otra modalidad que convergen las partes en el contrato respectivo.

Otro de los rubros relevantes que se diferencian el salario, con el propósito de proteger los derechos constitucionales de los trabajadores de las plataformas se propone que éste tenga un margen mínimo a parte de cumplir con el número de horas mínimas de conexión efectivas en el lapso indicado y cuyo monto se integrará a los ingresos derivados de la propia prestación de los servicios.

En consecuencia se determinó que el salario se integre por los pagos hechos por la prestación del servicio conforme a las modalidades convenidas entre las partes, sin pronombrar las propinas otorgadas por los clientes, ya que las mismas se tratan de gratificaciones voluntarias de los mismos, sin que en ningún caso pueda ser inferior al mínimo estipulado para una jornada de trabajo, mismo que deberá ser pagado de manera semanal mediante transferencia electrónica o en efectivo en el momento que termine el servicio. De esta forma se conserva la flexibilidad en los métodos de pago que actualmente ofrecen las plataformas digitales.

Asimismo, se contemplan las causas especiales de terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador tales como no cumplir con el mínimo de horas efectivas requeridas por un periodo mayor a 30 días sin causa justificada, violar los lineamientos de comunidad y desviarse sin justificación de la ruta trazada por la plataforma de transporte. Respecto a la última situación, el patrón deberá señalar claramente las circunstancias y deberá darle la oportunidad al trabajador para aclarar los hechos. La justificación tiene como finalidad prevenir desconexiones automatizadas sin oportunidad de réplica por parte del trabajador.

Los trabajadores tendrán derecho a acceder a sus datos incluyendo aquellos referentes a su desempeño dentro de la plataforma. Esta disposición tiene como finalidad permitir que los trabajadores tengan acceso a datos que les puedan ser de utilidad en el futuro en caso de buscar otro trabajo. En este sentido, su calificación, historial de viajes y comentarios de los usuarios podrían constituirse como un currículum digital el cual les permita dar crédito de su desempeño en circunstancias futuras.

Asimismo la iniciativa contempla obligaciones especiales de los trabajadores de las plataformas entre las cuales se establece que deberán observar el buen

comportamiento antes, durante y después de realizados los servicios, así como tratar con el debido respeto a los clientes, consumidores, proveedores y público en general; discreción y reservar los datos que conozcan con motivo de la prestación del servicio; mantener absoluta confidencialidad absteniéndose de utilizarlos para fines diversos; observar el debido cumplimiento de las leyes de tránsito y sus reglamentos y contar con los instrumentos y/o herramientas de trabajo necesarios para proveer el servicio correspondiente.

Esta última obligación responde al análisis de la naturaleza de la economía colaborativa en la cual la prestación de los servicios se realiza por medio de los propios medios con los que cuenta el conductor o repartidor y es un elemento definitorio que le da sustentabilidad al modelo de las plataformas digitales. Además, considerando que una proporción importante de conductores y repartidores desempeñan sus labores a través de varias plataformas, no tendría sentido que las empresas proveyeran estas herramientas de manera duplicada o triplicada. Por ejemplo, para un repartidor que se ocupa a través de DIDI Food, Rappi y UberEats no tendría sentido obligar y sería un desperdicio de recursos significativo obligar a las plataformas a otorgar un total de tres teléfonos celulares o tres motocicletas (siendo estos instrumentos de trabajo) al repartidor.

Por último, se hace explícito que los trabajadores dependientes de las plataformas deben contar con el derecho a la seguridad social y que, en este sentido, las plataformas estarían obligadas a inscribir a sus trabajadores dependientes en el régimen obligatorio de seguridad social y retener y enterar el pago de cuotas. Asimismo, se prevé en un artículo transitorio una modificación a la Ley del Seguro Social para adaptarla a este modelo flexible y novedoso. Un objetivo de esta iniciativa es el de que conductores y repartidores dependientes ganen en derechos y cuenten con acceso a servicios de salud y otros como cualquier otro trabajador.

Considerando lo anteriormente expuesto, someto a consideración de esta Soberanía el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA UN CAPÍTULO XI BIS "DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES" AL TÍTULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ARTÍCULO ÚNICO. Se adiciona un Capítulo XI Bis "De los Trabajadores de Plataformas Digitales" al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 310-A. Se consideran trabajadores dependientes subordinados a las plataformas digitales a todas aquellas personas que ejecuten por un mínimo de 160 horas de conexión efectivas mensuales la actividad de servicio de transporte de

personas o bienes o cualquier otro servicio que se ofrezca a través de una plataforma digital. Se consideran prestadores de servicios independientes, no subordinados, aquellas personas que no ejecuten las referidas actividades por un mínimo de 160 horas efectivas mensuales. Independientemente de lo anterior, las plataformas tendrán obligación respecto de los accidentes y/o incluso fallecimiento de cualquier persona que lleve a cabo la actividad, siempre que hubieran acontecido con motivo de su desempeño.

Artículo 310-B. Serán considerados empleadores las personas morales que operen, administren y/o utilicen aplicaciones o plataformas informáticas y que tengan bajo su cargo a trabajadores dependientes, a través de las cuales los usuarios consumidores pueden usar el servicio que se ofrezca de los trabajadores descritos en el artículo anterior.

Artículo 310-C. Serán considerados como usuarios consumidores aquellas personas físicas o morales que adquieran los bienes y/o utilicen los servicios ofrecidos en las plataformas digitales.

Artículo 310-D. Para efectos de esta ley son plataformas digitales los sistemas de infraestructura virtual o similares a través de medios electrónicos y/o aplicaciones móviles, para externalizar servicios de transporte de bienes o de pasajeros y supervisar su ejecución mediante una gestión algorítmica con acceso a usuarios a través de Internet.

Artículo 310-E. Son partes de la relación de trabajo, el empleador y el trabajador dependiente de las plataformas digitales.

Artículo 310-F. El servicio consiste en el transporte de bienes y/o de pasajeros o la prestación de servicios diversos, mediante la interacción con una plataforma digital. Este podrá pactarse por viaje, por entrega, por encargo, por obra, por tiempo, a porcentaje o cualquier otra modalidad que convengan las partes.

Artículo 310-G. El salario se integrará por los pagos hechos por el servicio, conforme a las modalidades convenidas entre las partes, misma que no incluye las propinas, al ser éstas aportaciones voluntarias por parte del consumidor.

El pago del salario deberá realizarse, de manera semanal, mediante transferencia electrónica o en efectivo en el momento que termine el servicio. En ningún caso, se podrá pagar al trabajador una cantidad menor al equivalente del salario mínimo por hora efectivamente trabajada.

Para determinar el monto de la contraprestación diaria, se tomará como base el promedio que resulte de las contraprestaciones del último año o del total de las percibidas si el trabajador no cumplió un año de servicios.

En el caso de los trabajadores dependientes, se acordará en el contrato laboral correspondiente un salario, jornada, momento y modo de pago.

Artículo 310-H. Los trabajadores de las plataformas digitales podrán disponer libremente de su horario y jornada de trabajo dentro los parámetros establecidos en el artículo 310-A. La jornada se computará de acuerdo a las horas de conexión efectivas a la plataforma, entendida esta como el tiempo transcurrido desde que el trabajador pacta el servicio de transporte de bienes y/o de pasajeros o cualquier otro servicio que se ofrezca, mediante la interacción con una plataforma digital, hasta la conclusión del mismo.

Artículo 310-I. Para el caso de los trabajadores dependientes, las jornadas trabajadas no podrán sumar más de cuarenta y ocho horas efectivas semanales, en cuyo caso necesitarán la autorización expresa del empleador, por sí o a través de la plataforma, para laborar en tiempo extraordinario con el pago correspondiente de conformidad con el artículo 67 de esta ley.

Su jornada tampoco podrá superar las ocho horas efectivas diarias, a menos de que el trabajador reciba autorización expresa del empleador, por sí o a través de la plataforma.

En caso de encontrarse en un viaje al momento de vencimiento de su jornada, los trabajadores de las plataformas digitales tendrán la obligación de terminar el viaje como fue pactado inicialmente.

Artículo 310-J. Los trabajadores dependientes de las plataformas digitales tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

En el caso de los prestadores de servicios independientes, el tiempo de desconexión será determinado por ellos mismos, conforme a su disponibilidad y posibilidad para conectarse a la plataforma digital.

Artículo 310-K. Los trabajadores dependientes de las plataformas digitales que satisfagan por seis días consecutivos el número de horas efectivas que integran una jornada máxima, tendrán derecho a un día de descanso, cuando no cumplan con lo anterior, tendrán derecho a una compensación conforme al artículo 72 de la presente ley.

16

Artículo 310-L. Los trabajadores tendrán derecho a acceder a sus datos personales, incluyendo aquellos referentes a su historial de desempeño en la plataforma.

Artículo 310-M. Es causa especial de terminación de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el empleador, si el trabajador:

- I. Es dependiente y no cumple con el mínimo de horas efectivas requeridas por un periodo mayor a 30 días, sin causa justificada.
- II. Viola los lineamientos de la comunidad. En este caso, el empleador deberá especificar claramente las circunstancias y características de dicha violación y;
- III. Se desvía, sin justificación, de la ruta trazada por la plataforma digital para fines diversos del servicio prestado.

Artículo 310-N. Las plataformas digitales deberán inscribir a sus trabajadores dependientes en el régimen obligatorio de seguridad social y retener y enterar el pago de cuotas.

Artículo 310-O. Son obligaciones especiales de los trabajadores dependientes de las plataformas digitales:

- I. Observar el buen comportamiento antes, durante y después de realizados los servicios.
- II. Tratar con el debido respeto a los clientes, consumidores, proveedores y público en general.
- III. Guardar la más absoluta discreción y reservar los datos que conozca con motivo del servicio con absoluta confidencialidad, absteniéndose de utilizarlos para fines diversos.
- IV. Observar el debido cumplimiento de las leyes de tránsito y sus reglamentos.
- V. Contar con los instrumentos y/o herramientas de trabajo necesarios para proveer el servicio correspondiente.

TRANSITORIOS

Primero. El presente decreto entrará en vigor 180 días naturales después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. El Congreso de la Unión tendrá 180 días naturales a partir de la publicación del presente decreto en el Diario Oficial de la Federación para hacer los ajustes pertinentes a la Ley del Seguro Social.

17



Tercero. Las plataformas digitales y/o empleadores que encuadren deberán realizar todas las adecuaciones que resulten necesarias dentro de los 180 días naturales siguientes a la publicación del presente decreto en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro a 24 de mayo de 2023.

SUSCRIBE

DIP. LUIS ALBERTO MARTÍNEZ BRAVO

México

ANEXO 3. Iniciativa del PAN.

INICIATIVA QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES, SUSCRITA POR LA DIPUTADA PAULINA RUBIO FERNÁNDEZ E INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN

La suscrita, Paulina Rubio Fernández, diputada integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la LXV Legislatura del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 6, numeral 1, fracción I; 76, numeral 1, fracción II; 77, numeral 1, y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presenta a consideración de esta soberanía iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan diversos artículos a la Ley Federal del Trabajo, conforme a la siguiente:

Exposición de Motivos

Las plataformas digitales son herramientas en internet que permiten la ejecución de diversas aplicaciones o programas en un mismo lugar para satisfacer distintas necesidades.

“Las plataformas digitales son nuevos modelos de negocio que permiten la creación de valor entre productores y consumidores externos, facilitando el intercambio de bienes, servicios e información. Las tecnologías de la información y comunicación potencian la capacidad de las plataformas incorporando el análisis de datos para un *match* más eficiente y rápido, permitiendo un escalamiento más dinámico al tener un mayor alcance mediante el internet y al no estar sujetas a estructuras de costos tradicionales. El fenómeno económico que representan estos nuevos modelos de negocio tiene impacto en distintos niveles de una sociedad y permite proponer nuevos conceptos para su estudio”.¹

Estas tecnologías de la información han permitido la creación de empleos, de una manera novedosa, práctica, aunque no prevista en sus particularidades por la legislación mexicana.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su estudio *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, señala que “La emergencia de las plataformas digitales de trabajo supone uno de los cambios más importantes acontecidos en el mundo laboral en los últimos diez años. Existen dos tipos de plataformas: las plataformas en línea, en las cuales el trabajo se terciariza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa (una modalidad también conocida como «crowdwork»), y las aplicaciones (o apps) móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas. Si bien estas plataformas digitales son el resultado de avances tecnológicos, el trabajo que generan se asemeja a muchas modalidades laborales que existen desde hace tiempo, con la diferencia de que cuentan con una herramienta digital que sirve de intermediario”.²

En el mismo estudio, la OIT señala: “Pese a que se trata de un trabajo muy valioso para varias compañías exitosas, el trabajo en las plataformas digitales suele caracterizarse por remuneraciones inferiores al salario mínimo, flujos impredecibles de ingresos y la ausencia de protecciones laborales que suelen observarse en una relación de trabajo típica. No obstante, ninguno de estos resultados negativos es inherente a esta modalidad de trabajo o a las microtareas. Por el contrario, es posible reconfigurar las modalidades de microtrabajo para mejorar las condiciones de los trabajadores. A la fecha, se han impulsado algunas iniciativas para instar a las plataformas y a los clientes a mejorar las condiciones de trabajo. A manera de ejemplo, se puede mencionar: Turkopticon, un sitio web y complemento para la plataforma Amazon Mechanical Turk (AMT) que permite evaluar a los clientes que publican tareas; Dynamo Guidelines for Academic Requesters on AMT (Lineamientos Dynamo para solicitantes académicos en plataforma AMT); el sitio FairCrowdWork.org; y Crowdsourcing Code of Conduct (Código de conducta para la externalización de tareas), un compromiso voluntario iniciado en plataformas alemanas. Asimismo, algunas plataformas han creado, en colaboración con IG Metall, una *oficina del defensor del pueblo*.”

la cual los trabajadores pueden informar de disputas con operadores de plataformas. En el informe se presentan 18 propuestas con miras a garantizar un trabajo decente en las plataformas digitales de trabajo, saber:

1. Otorgar un estatus adecuado a los trabajadores;
2. Permitir a este tipo de trabajadores que ejerzan sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva;
3. Garantizar el salario mínimo aplicable del país de residencia de los trabajadores;
4. Garantizar la transparencia en los pagos y las comisiones cobradas por las plataformas;
5. Garantizar que los trabajadores puedan rechazar tareas;
6. Cubrir los costos por el trabajo perdido a causa de problemas técnicos en la plataforma;
7. Adoptar reglas estrictas y justas en materia de ausencia de pagos;
8. Garantizar que los términos del servicio estén redactados de manera clara y concisa;
9. Informar a los trabajadores de las razones de las evaluaciones negativas que reciben;
10. Adoptar y aplicar códigos de conducta claros para todos los usuarios de la plataforma;
11. Garantizar que los trabajadores puedan apelar una ausencia de pago, evaluaciones negativas, resultados de pruebas de calificaciones, acusaciones de violaciones del código de conducta y suspensiones de cuentas;
12. Crear sistemas para la evaluación de los clientes que sean tan exhaustivos como los de evaluación de los trabajadores;
13. Garantizar que las instrucciones sean claras y que sean validadas antes de publicar cualquier trabajo;
14. Permitir a los trabajadores que puedan consultar y exportar trabajos legibles para humanos y computadoras y su historial en cualquier momento;
15. Permitir a los trabajadores que entablen una relación laboral con el cliente fuera de la plataforma sin tener que pagar una tasa desproporcionada;
16. Garantizar que los clientes y los operadores de plataformas respondan de manera rápida, educada y sustantiva a las comunicaciones de los trabajadores;
17. Informar a los trabajadores sobre la identidad de sus clientes y el objetivo de las tareas;
18. Indicar claramente y de manera coherente las tareas que puedan acarrear un estrés psicológico o que puedan generar daños”.

Por otro lado, el desempleo generado por la pandemia durante 2020 llevó a muchos mexicanos a buscar opciones para enfrentar dicha situación o aumentar sus ingresos, al tiempo que plataformas como Rappi, Didi y Uber mostraron un incremento en el número de socios repartidores o conductores en los últimos meses, así como un incremento en la demanda de sus servicios.³

Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación <http://sil.gob.mx/portal>
Fuente: "<http://www.diputados.gob.mx/>"

Desde 2021, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha evaluado las vías para regular el trabajo en plataformas digitales. Diversas fuentes al interior de la dependencia confirmaron que la autoridad ha tomado conciencia del tema, aunque todavía no ha definido la ruta puntual para los cambios.⁴

Además, se han presentado ya algunas propuestas legislativas en la materia sin que se haya logrado concretar nada, por lo que consideramos esencial construir un esquema que permita, al menos, otorgar un estatus adecuado a los trabajadores de plataformas digitales, que permita su pleno ejercicio de los derechos laborales ya consagrados en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

En consecuencia, planteamos incorporar a la propia Ley Federal del Trabajo un nuevo capítulo, XVIII, denominado "Trabajo en Plataformas Digitales" dentro del Título Sexto "Trabajos Especiales", que se conformará por los artículos 353-V a 353-Z y que contempla los siguientes tópicos:

- Atender algunas de las recomendaciones de la OIT, empezando por otorgar un estatus adecuado a los trabajadores en plataformas digitales.
- Incorporar algunas definiciones básicas que permitan entender los alcances de esta modalidad laboral, como el de empleadores, trabajadores y, desde luego, la de plataformas digitales.
- Disponer de manera expresa que todo trabajador en plataforma digital tiene derecho a un trabajo digno o decente, que incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos, y que las relaciones de trabajo para plataformas digitales serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas.
- Que la acreditación de la relación laboral se dará con la aceptación de la plataforma digital sobre la prestación de servicios del trabajador y que haya recibido una remuneración por ellos.
- Establecer las condiciones mínimas de trabajo, que deberán establecerse por escrito, y que al menos deberán ser: determinación del salario o remuneraciones, por viaje, por tiempo, por encargo, por obra o como corresponda y el periodo de tiempo en que el empleador deberá realizarlo; determinar el mecanismo de pago; el horario y jornada de trabajo; definir la herramienta de trabajo, sus cuidados y fallas; los mecanismos para determinar y realizar el pago de indemnizaciones en los casos de riesgos de trabajo; obligaciones de los trabajadores; la determinación de las propinas, y las causas de la rescisión de la relación de trabajo.

Por las consideraciones anteriormente expuestas es que se somete a consideración de esta asamblea el siguiente proyecto de

Decreto por el que se reforma la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único. Se adiciona un Capítulo XVIII denominado "Trabajo en Plataformas Digitales" al Título Sexto "Trabajos Especiales", conformado por los artículos 353-V a 353-Z, a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Capítulo XVIII
Trabajo Mediante Plataformas Digitales

353-V. Las disposiciones de este capítulo son aplicables a todos los trabajadores de plataformas digitales que ofrezcan bienes o servicios que impliquen el uso de cualquier tipo de vehículos o traslados a pie.

353-W. Para efectos de este capítulo, se entiende por:

Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación <http://el.gobernacion.gob.mx/portal>
Fuente: <http://www.diputados.gob.mx/>

I. Empleador: Toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, para proveer de bienes o servicios contratados mediante plataformas digitales a usuarios de éstas;

II. Plataforma Digital: A las aplicaciones o cualquier otra, de uso de tecnologías de la información, utilizadas mediante dispositivos conectados a internet, que proveen bienes y servicios diversos, ofrecidos por una empresa de intermediación tecnológica, entre los que se encuentran actividades de transporte, mensajería o actividades afines, y

III. Trabajador mediante plataformas digitales: Toda persona física que presta a otra, física o moral, servicios contratados por un tercero mediante una plataforma digital, como choferes, repartidores, mensajeros o actividades similares, y cuyas tareas son asignadas por dicha plataforma.

353-X. Todo trabajador en plataforma digital tiene derecho a un trabajo digno o decente, que incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva, en los términos contemplados en esta Ley.

353-Y. Los empleadores, deberán tener constancia por escrito de las condiciones de trabajo, en términos del artículo 25 de esta Ley.

Entre las condiciones de trabajo, se deberán establecer, al menos, las siguientes:

I. Determinación del salario o remuneraciones, por viaje, por tiempo, por encargo, por obra o como corresponda y el período de tiempo en que el empleador deberá realizarlo;

II. Determinar el mecanismo de pagos;

III. El horario y jornada de trabajo;

IV. Definir la herramienta de trabajo, sus cuidados y fallas;

V. Los mecanismos para determinar y realizar el pago de indemnizaciones en los casos de riesgos de trabajo;

VI. Obligaciones de los trabajadores;

VII. La determinación de las propinas, y

VIII. Las causales de la rescisión de la relación de trabajo.

353-Z. Las relaciones de trabajo para plataformas digitales serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos así lo ameriten, en términos del artículo 39-F de esta Ley.

La acreditación de la relación laboral se dará con la aceptación de la plataforma digital sobre la prestación de servicios del trabajador y que haya recibido una remuneración por ellos.

Transitorio

Único. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Notas

1 López Tamayo Diego Alberto (2019), Plataforma Digitales en México, Teoría, competencia y regulación. Tesis para obtener el Título de Licenciatura en Economía. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Ciudad de México, México. P. 5.

2 Véase: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645887.pdf Consultado el 3 de marzo de 2022.

3 Véase: <https://www.forbes.com.mx/negocios-rappi-didi-uber-socios-pandemia/> Consultado el 2 de marzo de 2022.

4 Véase: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Mexico-se-encamina-a-regular-la-relacion-laboral-en-las-plataformas-digitales-20211017-0012.html> Consultado el 3 de marzo de 2022.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 23 de marzo de 2022.

Diputada Paulina Rubio Fernández (rúbrica)

ANEXO 4. Iniciativa PRD



Juan Manuel Fócil Pérez

SENADOR DE LA REPUBLICA



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL CAPITULO VIII DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES AL TÍTULO SEXTO RELATIVO A LOS TRABAJOS ESPECIALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; A CARGO DEL SENADOR JUAN MANUEL FOCIL PEREZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA.

El suscrito, Senador integrante del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71 fracción II de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos; 8 fracción I, 164 numerales 1 y 2, 169 y 172 numeral 1 del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración de esta honorable soberanía, la presente ***“Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona el Capítulo VIII De las Plataformas Digitales al Título Sexto relativo a los Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo”***; por lo anterior, y a efecto de reunir los elementos exigidos por el artículo 169 del reglamento del Senado de la República, la iniciativa se presenta en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. LA SEGURIDAD SOCIAL.

Nuestra Constitución Política significa un gran paso en la historia mundial, pues es la primera en su tipo, de un corte social, promulgada el 5 de Febrero de 1917, bajo los principios del nacionalismo, democracia y justicia, dio paso a un nuevo paradigma, **el constitucionalismo social**, fundado en el reconocimiento de los derechos sociales y económicos, producto de años de luchas políticas y revoluciones que culminaron con la reivindicación y positivización de las demandas sociales, transformando la estructura de los gobiernos y la institucionalización de los mecanismos necesarios para la exigibilidad de las mismas.

Página | 1

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL CAPITULO VIII DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES AL TÍTULO SEXTO RELATIVO A LOS TRABAJOS ESPECIALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; A CARGO DEL SENADOR JUAN MANUEL FOCIL PEREZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA.



Juan Manuel Fócil Pérez
SENADOR DE LA REPUBLICA



capital variable, al tenor de estas ideas, nos atrevemos a presumir que al referirse a los conductores como socios significa que realizaron una aportación al capital social, registran adquieren la calidad de socios en virtud de haber realizado una aportación al capital social, de lo contrario, caeríamos únicamente en una simulación de actos jurídicos.

A efecto de ilustrar el alcance de la iniciativa, se incluye un cuadro comparativo que contiene la normatividad vigente y la propuesta de modificación del suscrito

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
Texto Vigente SIN CORRELATIVO.	Propuesta de Modificación. Capitulo VIII De las Plataformas Digitales. Artículo 353-V.La relación surgida entre una empresa cuya actividad principal sea la prestación de servicios de transporte de personas o bienes a través de plataformas digitales y una persona física se registrarán por las disposiciones contenidas en la presente ley, salvo en los casos donde no se compruebe la existencia de una relación de subordinación. Para tal efecto, la autoridad laboral deberá emitir la resolución correspondiente.

Página | 38
INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL CAPITULO VIII DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES AL TITULO SEXTO RELATIVO A LOS TRABAJOS ESPECIALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A JUAN MANUEL FÓCIL PÉREZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA.



Juan Manuel Fócil Pérez
SENADOR DE LA REPUBLICA



Artículo 353-W. Se consideran trabajadores todas aquellas personas que ejecutan la actividad de prestación de servicio de transporte de personas o bienes por medio del uso de una plataforma digital, bajo la dirección y control de una empresa.

Artículo 353-X.- Constituyen elementos para la determinación de la existencia de una relación de subordinación, la dirección y control para la realización de la actividad de prestación del servicio de transporte de personas o bienes, sin importar el grado de su manifestación, así como la inserción del trabajador en la organización de la empresa.

Artículo 353-Y.- Constituye una herramienta de trabajo la plataforma digital mediante la cual una persona física pueda llevar a cabo la prestación de servicio de transporte de personas o bienes.

Página | 39
INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL CAPITULO VIII DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES AL TITULO SEXTO RELATIVO A LOS TRABAJOS ESPECIALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A JUAN MANUEL FÓCIL PÉREZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA.



Por lo anteriormente expuesto, fundado y motivado, sometido a consideración de esta Honorable Cámara de Senadores el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO.

PRIMERO. - Se adiciona el Capítulo VIII De las Plataformas Digitales al Título Sexto relativo a los Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Capítulo VIII

De las Plataformas Digitales.

Artículo 353-V. La relación surgida entre una empresa cuya actividad principal sea la prestación de servicios de transporte de personas o bienes a través de plataformas digitales y una persona física se regirán por las disposiciones contenidas en la presente ley, salvo en los casos donde no se compruebe la existencia de una relación de subordinación. Para tal efecto, la autoridad laboral deberá emitir la resolución correspondiente.

Artículo 353-W. Se consideran trabajadores todas aquellas personas que ejecutan la actividad de prestación de servicio de transporte de personas o bienes por medio del uso de una plataforma digital, bajo la dirección y control de una empresa.

Artículo 353-X. Constituyen elementos para la determinación de la existencia de una relación de subordinación, la dirección y control para la realización de la actividad de prestación del servicio de transporte de personas o bienes, sin importar el grado de su manifestación, así como la inserción del trabajador en la organización de la empresa.

Página | 40
INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL CAPÍTULO VIII DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES AL TÍTULO SEXTO RELATIVO A LOS TRABAJOS ESPECIALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL SENADOR JUAN MANUEL FÓCIL PÉREZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA.

Artículo 353-Y.- Constituye una herramienta de trabajo la plataforma digital mediante la cual una persona física pueda llevar a cabo la prestación de servicio de transporte de personas o bienes.

TRANSITORIOS.

ÚNICO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Página | 41
INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL CAPÍTULO VIII DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES AL TÍTULO SEXTO RELATIVO A LOS TRABAJOS ESPECIALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL SENADOR JUAN MANUEL FÓCIL PÉREZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA.

REFERENCIAS

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- ARAGÓN, Álvaro, *et. al.* (coords.), *Los derechos sociales desde una perspectiva filosófica*, ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2017.
- BAUMAN, Sygmunt, *La globalización, consecuencias humanas*, trad. Por Daniel Zadunaisky, México, Fondo de Cultura Económico, 2000.
- BELMONT, José Luis y Parra, María (coords.), *Derecho Humano a la seguridad social*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017.
- BERNABÉ, Daniel, *La trampa de la diversidad, como el neoliberalismo fragmento la identidad de la clase trabajadora*, España, Akal, 2018.
- BOTERO, Gómez, Santiago, *Las empresas transnacionales y los derechos humanos*, Ciudad de México, Tirant Lo Blanch, 2019.
- BOURGUIGNON, François *La globalización de la desigualdad*, trad. De Denis Peña Torres, México, Fondo de Cultura Económica, 2017.
- EHRMAN Fiori, Roberto, “El cabildeo en México: teoría y práctica”, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3181/13.pdf>
- ENGELS, Federico, *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, Madrid, Fundación Federico Engels, 2006.
- ESTÉVEZ López, Ariadna “Libre comercio y acción colectiva internacional: un enfoque desde los derechos humanos” en Ely Yamin, Alicia (coord.) *los derechos económicos sociales y culturales en América latina, del invento a la herramienta*, Méxco, Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, 2006.
- GALEANO, Eduardo *Las venas abiertas de América latina*, 4ª ed. México, Siglo veintiuno editores, 2015.

- GARCÍA Bedoy, Humberto, *Neoliberalismo en México, Características, límites y consecuencias*, México, Centro de reflexión teológica, Instituto de Estudios Superiores de Occidente, 1992.
- GÓMEZ Rosario y Morales Rafael, “Principios ontológicos de la economía colaborativa verdadera” en Gómez Rosario, Patiño David y Plaza Juan (Coords.), *Economía colaborativa... ¿de verdad?* España, editorial Laborum, 2018.
- GONZALES Monguí, Pablo (coord.) *Derechos económicos, sociales y culturales Catedra Gerardo Molina*, Universidad Libre Colombia, 2009.
- GUILLERMO Rodríguez Iniesta et al. *Trabajo Autónomo: Regulación Jurídica y Perspectivas. Régimen Profesional, Modalidades y Seguridad Social*. Tirant lo Blanch, 2020.
- HUWART, J. and L. Verdier, *Globalización económica: Orígenes y consecuencias*, París, Esenciales OCDE, OECD Publishing, 2015
- IANNI, Octavio, *Teorías de la globalización*, México, Siglo XXI editores CEIICH-UNAM, 1996.
- JOHNSTON, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris, *Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2018.
- KERSTENETZKY, Lessa, Celia, *El estado de bienestar en la edad de la razón, la reinención del estado social en el mundo contemporáneo*, México, Fondo de Cultura Económica, 2012.
- LEMUS, Rafael, “Breve historia de nuestro liberalismo. *Poder y cultura en México*” Ciudad de México, Debate, 2021.

RAWLS, John, *teoría de la justicia*, 3ª. Ed., trad. De María Dolores Gonzales, México, Fondo de Cultura Económica, 1971.

ROMERO, María Teresa Montalvo, and Carlos Fernández Abad, “*Transformaciones de Los Conceptos Claves En Distintas Áreas Del Conocimiento Jurídico-Social*”, 1st ed., Dykinson, S.L. JSTOR, 2020, disponible en: <https://doi.org/10.2307/j.ctv1dp0wcn>

SANDEL, J. Michael, *Justicia ¿hacemos lo que debemos?*, Trad. De Juan Pedro Campos Gómez, edit. Barcelona, Debate, 2011.

SUÁREZ, Sebastián, María del Pilar, “Aspectos fundamentales de los DESC”, en Gonzales Monguí, Pablo Elías, *Derechos económicos sociales y culturales*, Colombia, Universidad libre Colombia, 2009.

TURNER, John K. *México Bárbaro*, 2ª, ed., México, Casa editorial Boek, México, 2015

YAMIN, Alicia Ely (coord.) *Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en América Latina, del invento a la herramienta* Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, 2006, México, 2006.

BIBLIOGRAFÍA ESPECIALIZADA

ALMENAR, Vicent, “Economía y consumo colaborativo” *Economía colaborativa y bancos de tiempo*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2020.

ARELLANO, Walter M. “Derechos y derechos humanos” en Montero Olmedo, Jimi Alberto (coord.) *La filosofía de los derechos humanos*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch-UNAM, 2021.

CENTRO Interamericano de Estudios de Seguridad Social, “Seguridad Social”, *Conferencia Interamericana de Seguridad Social*, Suiza, 1951.

AZUARA, Oliver, *et al* “¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América latina? perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México”, *Inter- American Development Bank*, México, 2019.

BENSUSÁN, Graciela, “Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México”, *Serie Macroeconomía del Desarrollo No. 203. Comisión Económica para América Latina y el Caribe* (CEPAL), 2020.

CODDOU Mc Manus, Alberto, “El trabajo en plataformas durante la pandemia por COVID-19: Los derechos fundamentales y el caso chileno”, *Organización Internacional del Trabajo*, Santiago de Chile, 2021.

COMISIÓN Económica para América Latina y el Caribe “Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América latina” *Coyuntura laboral en América latina y el caribe*, 2021.

CORCUERA Cabezut, Santiago, *Los derechos humanos, aspectos jurídicos*, México, Oxford University Press, 2016.

DE BUEN, Lozano, Néstor, *El trabajo antes de la revolución industrial*, en *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Coordinado por De Buen Lozano, Néstor de Morgado Valenzuela, Emilio, México, Instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, 1997.

MARTÍN Puebla, Eduardo, *El trabajo autónomo económicamente dependiente contexto europeo y régimen jurídico*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012.

MENDIZÁBAL Gabriela, *Seguridad social y la industria* (coords.), 2019 *Industria 4.0 y seguridad social*, México, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas.

MORRIS Keller, Pablo, *Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente*, Santiago Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021.

NUGENT, Ricardo, “la seguridad social: su historia y sus fuentes”, en De Buen Lozano, Néstor de Morgado Valenzuela, Emilio (coordinadores), *Instituciones de derecho del*

trabajo y de la seguridad social, México, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, 1997.

ORTIZ, Rodolfo, “La seguridad social en México y el mundo”, *temas y tópicos jurídicos a nombre de serafín Ortiz*, México, UNAM.

PATIÑO, Rodríguez, David, “caracterización económica y cuantificación de la economía colaborativa” en Rodríguez-Piñero Miguel y Hernández Macarena (coords.) *economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos* España, editorial Bomarzo, 2017.

ROSARIO, Jiménez, María (coord.) *Los grandes cambios del derecho del trabajo en México*, Ciudad de México, Tirant lo blanch, 2022.

ROSTRO, José Luis y Lopez, Serrano Erick, *Derecho laboral, sindicalismo y nuevas tecnologías*, Tirant lo Blanch, Mexico, 2022.

RUEDA Rodríguez, Alma, “el trabajo autónomo: un análisis internacional y comparado de México, España e Italia” tesis doctoral, Universidad de Bérgamo, Italia, 2016.

TRABAJO decente en la economía de plataformas” Documento de referencia para la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas Ginebra, 2022.

TURILLAS, Sabalza Ian, “La denominada economía colaborativa y el transporte” en Mustapha M-Lamin Ahmed (coord.) *Economía colaborativa y bancos de tiempo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.

VEGA Alba, Carlos, *et. al* (coords.) “El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadoras por plataformas digitales”, Colegio de México, 2021.

ZÚÑIGA, Ayala, *El derecho del trabajo en las plataformas colaborativas*, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2022.

LEGISGRAFÍA

ASAMBLEA General de las Naciones Unidas, *Declaración sobre el Derecho al Desarrollo*, Resolución 41/128 de la Asamblea General, 1986.

ASAMBLEA General de las Naciones Unidas, *Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social*. Resolución 2542 (XXIV) de la Asamblea General, 1969.

CODE du travail (version consolidée au 1er juin 2019), Article L8221-4, Les activités mentionnées à l'article L. 8221-3 sont présumées, sauf preuve contraire, accomplies à titre lucratif : 1° Soit lorsque leur réalisation a lieu avec recours à la publicité sous une forme quelconque en vue de la recherche de la clientèle ; 2° Soit lorsque leur fréquence ou leur importance est établie ; 3° Soit lorsque la facturation est absente ou frauduleuse ; 4° Soit lorsque, pour des activités artisanales, elles sont réalisées avec un matériel ou un outillage présentant par sa nature ou son importance un caractère professionnel, Disponible en: <https://www.wipo.int/wipolex/es/text/515017>

CÓDIGO Penal para el Estado de Tabasco, adicionado en su totalidad D P.O. 8003 SPTO "J". 18-MAYO-2019.

CONSTITUCIÓN Política de los Estados Unidos Mexicanos, CPUM, México, 1917.

CONVENCIÓN Americana sobre Derechos Humanos, 7 de mayo de 1981.

COUR de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079, Publié au bulletin, disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075/>

COURT Of Appeal (Civil Division), *Uber B.V. ("Ubv") & Ors V Aslam & Ors* [2018] EWCA Civ 2748 (19 December 2018) <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2018/2748.htm>

DECLARACIÓN Universal de los Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948,
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

ESTATUTO de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

GACETA oficial Federal, Ciudad de México, no. 133 bis, 2015
https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/c9b9972feb6fa4501f6facffc2b9a9bf.pdf

INICIATIVA presentada por el Partido Acción Nacional en marzo 2022 p. 3
http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2022/03/asun_4342298_20220324_1648084163.pdf

INICIATIVA presentada por el Partido de la Revolución Democrática, pp. 40-41,
https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-09-08-1/assets/documentos/Inic_PRD_Sen_Focil_Plataformas-Digitales.pdf

INICIATIVA presentada por morena 2021, p. 5.
https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2021-11-18-1/assets/documentos/Ini_Morena_Sen_Valdez_Trabajadores_Plataformas_Digitales.pdf

INICIATIVA presentada por Partido Verde Ecologista de México
https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/2/2023-05-24-1/assets/documentos/Inic_PVEM_Dip_Alberto_Martinez_trabajadores_plataformas_digitales.pdf

LEY 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Disponible en:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409&p=20230301&tn=0#a3>

LEY 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo," Boletín Oficial del Estado, núm. 257 (25 de octubre de 2017).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-12902>.

LEY de Movilidad del Estado de Quintana Roo artículo 149, reformado en julio de 2018

LEY del seguro social, promulgada el 21 de diciembre de 1995, Artículo 2, Disponible en:
<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

LEY Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, artículo 20.

MARTÍNEZ Carajillo, Carlos Ferran (coord.), "Ley Federal del Trabajo comentada", ilustre y nacional colegio de abogados de México, Ciudad de México, 2019, artículo 20.

NACIONES Unidas. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. 1948.
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

ORGANIZACIÓN de las Naciones Unidas, *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*, 1990.
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cmw.aspx>

ORGANIZACIÓN de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, 1966. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

ORGANIZACIÓN de los Estados Americanos, *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. Adoptada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, núm. 98, 1949.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio sobre la discriminación* (empleo y ocupación), núm. 111, 1958.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256.

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, núm. 87, 1948.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, 6ª ed., Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2022

PACTO internacional de los derechos económicos sociales y culturales, promulgado en el 16 de diciembre de 1966, adherido a México el 23 de marzo de 1981, disponible en:
https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf

RECOMENDACIÓN sobre la relación de trabajo, 2006 Adopción: Ginebra, 95ª reunión CIT, 15 junio 2006.

SENTENCE “Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court” disponible en:
<https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>

SENTENZA n. 26/2019 della Corte d'appello di Torino, p. 22, disponible en:
<https://www.lavorodirittieuropa.it/images/appellofoodora.pdf>

JURISPRUDENCIA

ACCIÓN de inconstitucionalidad 13/2017.
<https://bj.scjn.gob.mx/doc/votos/sGcK9XgBNHmckC8LF6X3/%22Plataforma%20electr%C3%B3nica%22>

ACCIÓN de inconstitucionalidad 63/2016.
https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_pub/LyqS3XgB_UqKst8oaTM9/%22Iniquidad%22

HEMEROGRAFÍA

ADROHER, Ana Pérez, et al., *Derechos Humanos Ante Los Nuevos Desafíos de La Globalización*, Dykinson, S.L., 1ra ed., 2020. JSTOR, <https://doi.org/10.2307/j.ctv1ks0fm4>

ALBUQUERQUE Dalprá, Juliana Verela “La protección del trabajo digno mediante los impactos de las nuevas formas de robótica laboral, inteligencia artificial y nuevas tecnologías”, *revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho de empleo*, University Press, ISSN 2282-2313, 2020.

ÁLVAREZ, Oscar Hernández. 2017, “Los Retos Del Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social En La Actualidad. Perspectiva Latinoamericana”, *Cuaderno Jurídico Y Político* 3 (10):109-22, disponible en: <https://doi.org/10.5377/cuadernojurypol.v3i10.11085>

APOUEY, B., et al. “Gig Workers during the COVID-19 Crisis in France: Financial Precarity and Mental Well-Being” *J Urban Health*, 2020, <https://doi.org/10.1007/s11524-020-00480-4>

ARROYO, Liliana, “Economía de plataformas y COVID-19: Una mirada a las actividades de reparto, los cuidados y los servicios virtuales en España y América Latina”, *Banco Interamericano de Desarrollo (BID)*, España, 2021. disponible: <http://dx.doi.org/10.18235/0003020>

BERTOLE Cecilia y Toborra Rodrigo, “Perspectivas del proceso de globalización y su influencia sobre los derechos humanos económicos, sociales y culturales” *Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*, Universidad Nacional de la Pampa, p. 59-60, disponible: <https://repo.unlpam.edu.ar/handle/unlpam/4048>

- BOZA Pró, Guillermo, "Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo", *THEMIS Revista de Derecho*, Universidad de Sevilla. disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>
- CABEZAS Albán, Víctor, "El Covid-19 Y El Derecho Del Trabajo: Sintomatología De Un Modelo En Emergencia", *Revista Iuris Dictio*, Colombia, 2020, disponible: <https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>
- DAVID, Martinez Luis, et. al, "Política fiscal, mercado de trabajo y empleo informal en México", *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 2018. disponible: <https://doi.org/10.21919/remef.v13i1.260>
- Guerra, Pablo, "Repensando al estado de bienestar y la centralidad del trabajo. el caso de los ingresos mínimos garantizados y la renta básica." *Revista de la Facultad de Derecho* 30 (2011): 171-182.
- DIAZ Fonseca, Millán, et. al, "Economía social y economía colaborativa: encaje y potencialidades", Universidad de Zaragoza. disponible en: <https://zaguan.unizar.es/record/69679>
- DOMÍNGUEZ Morales, A. "Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas", *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 1(29), 2019, pp. 63–85, disponible en: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.29.13900>
- ESTRADA, Bruno. "Globalización y trabajo: un siglo globalizando los derechos sindicales y laborales." *Dossieres EsF* 28, 2018, Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=700546>
- FLORES Ariza G, Gonzales Hernández A, "Caracterización de la Relación Individual de Trabajo", *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, DOI 10.29057/estr.v6i11.3838, 2019.
- GARCIA Gonzales, Guillermo y Poquet Catala, Raquel, "regulación comparada: aproximaciones públicas al trabajo en plataformas" *TR3S-i trabajo liquido y riesgos*

emergentes en la sociedad de la información, 2020. disponible en:
<https://gruposinvestigacion.unir.net/tresi/wp-content/uploads/sites/23/2020/10/REGULACI%C3%93N-COMPARADAPLATAFORMAS-2.pdf>

GIORGIANTONIO, di Cristina, e Rizzica, Lucia, *Questioni di Economia e Finanza il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in italia*, Banca di Italia, 2018.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3429866>

HADWIGER, Felix “Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva” Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2023. (sitio web), disponible en:
<https://www.ilo.org/legacy/spanish/intserv/working-papers/wp080/index.html>

HOWSON, K., *et. al*, “Sin máscara: las condiciones laborales en las plataformas digitales de trabajo durante la pandemia de COVID-19”, *Revista Internacional del Trabajo*, Universidad de Oxford y *Global Development Institute*, 2022.
<https://doi.org/10.1111/ilrs.12249>

INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2do trimestre de 2023.

INFORME V “La relación de trabajo”, conferencia internacional del trabajo no. 95, *Organización Internacional del Trabajo*, 2006.

ISLAS Colín, Alfredo, “Derechos humanos en material laboral en México: *Ius cogens labora*”, REDESG, Universidad Federal de Santa María, 2015.

J. MOLANO, Manuel, Ruiz, Oscar y Masse, Fátima “Una Mirada a los beneficios y oportunidades de la Economía Colaborativa”, México, Instituto Mexicano para la Competitividad, 2018, disponible en: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2019/11/AQuickAnalysis-ESPA%C3%91OLNew_Final.pdf

J.A. Cruz Parceró, P. Larrañaga Monjaraz y P. Rodríguez, *Derechos económicos: una aproximación conceptual* (LC/MEX/TS.2019/15), *Comisión Económica para*

América Latina y el Caribe/Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CEPAL/CNDH), 2019.

JIMÉNEZ Morales, María del Rosario y Pardo Vargas, Alfonso, *Los grandes cambios del derecho del trabajo*, ciudad de México, tirant lo blanch, 2022.

KEELEY, B., *Desigualdad de ingresos. La brecha entre ricos y pobres*, Esenciales OCDE, 2018, OECD Publishing, París, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264300521-es> (consultado, 01 de noviembre, 2022)

LAGUNA Báez, Ericka, “El retorno del derecho laboral. A propósito de la “ley rider” y el caso GLOVO”, *revista de estudios jurídicos y criminológicos*, Universidad de Cádiz, 2021. DOI: <https://doi.org/10.25267/REJUCRIM.2021.i.4.09>

LEÓN A. Martínez, “La prosperidad de Uber es mayor en los países donde las leyes laborales no protegen a los trabajadores” (sitio web), México, *Economicón*, 14 de Mayo de 2019, disponible en: <https://economicon.mx/2019/05/14/la-prosperidad-de-uber-es-mayor-en-los-paises-donde-las-leyes-laborales-no-protegen-a-los-trabajadores/>

LÓPEZ Pliego, Israel, “La economía colaborativa y el nuevo espíritu del capitalismo”. *Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales*, México, 2022. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2022.246.82723>

LOZANO Cámara, Jorge Juan, “los sindicatos” *Revista digital de Historia y Ciencias Sociales*, 2023 (sitio web) disponible en: <http://www.claseshistoria.com/movimientossociales/org-sindicatos.htm>

MACÍAS-DÍAZ, Adriana, *et. al*, “Globalización Y Derechos Humanos” *CIENCIAMATRIA, revista interdisciplinaria de humanidades, educación, ciencia y tecnología*, 2022, disponible: <https://doi.org/10.35381/cm.v8i1.665>

MADARIAGA, Javier, *et. al* “COVID-19: Estrategias de adaptación en la economía de plataformas” *Banco Interamericano de Desarrollo (BID)*, 2020, <http://dx.doi.org/10.18235/0002374>

MARTÍNEZ Licero, Karla Alejandra, *et. al*, “Precarización laboral y pobreza en México”, *análisis económico*, 2019, Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552019000200113&lng=es&nrm=iso, ISSN 2448-6655.

MAX Camiro, “Los seguros sociales. La ley mexicana del seguro social. Uno de sus problemas”, *Revista de la Escuela Nacional de Jurisprudencia*. México, Universidad Nacional Autónoma de México, tomo VI, números 21-22, enero-junio, 1944, disponible en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/escuela-nal-jurisprudencia/article/view/20570/18476>

MCGAUGHEY, E. (2018). Uber, the Taylor Review, Mutuality and the Duty Not to Misrepresent Employment Status. *INDUSTRIAL LAW JOURNAL*, disponible: <https://academic.oup.com/ilj/advancearticle/doi/10.1093/indlaw/dwy014/5050118>

MONTOYA Obregón, Lesly Marina, “Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional” *Boletín Informativo Laboral*, N° 92, agosto 2019.

[_MUHAMMAD Umar, et. al, “The impact of Covid-19 on Gig-economy”, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 2021, DOI: 10.1080/1331677X.2020.1862688, disponible: <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1862688>](#)

MUÑOZ García, Boris. 2018. «Uber, La subordinación Y Las Fronteras Del Derecho Del Trabajo. Algunas Ideas Para Delimitar». *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social* 9 (17):13-40. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2018.50380>.

NIKKEN, Pedro, “El concepto de derechos humanos”, Instituto interamericano de Derechos Humanos, disponible en: <https://www.civilisac.org/civilis/wp-content/uploads/El-concepto-de-derechos-humanos-Pedro-Nikken.pdf>

NOGUEZ, Roberto, “Se multiplican repartidores de Rappi, Didi y Uber por pandemia”, *Forbes*, México, 2021, disponible en: <https://www.forbes.com.mx/negocios-rappi-didi-uber-socios-pandemia/>

Organización De Las Naciones Unidas: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), Observación general N° 18: *El derecho al trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales)*, 6 febrero 2006, E/C.12/GC/18, disponible en: <https://www.refworld.org/es/docid/47ebcb332.html>

OSTOJ I. "The structure of gig workers in the global online gig economy by country of origin and its institutional foundations", *E&P* 2021 Jun. 30 disponible en: <https://apcz.umk.pl/EiP/article/view/35836>

PIÑERO ROYO, Miguel Rodríguez, "Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes" *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*, universidad de Sevilla, ISSN 1699-8154 2019.

RAMÍREZ Villela, Miguel Ángel, *et. al.*, "Hacia la protección de las personas trabajadoras de plataformas digitales" *seguridad social para el bienestar*, México, ISBN:978-607-8787-25-8, 2021.

RICCIARDI, M., Cisneros Tirado, J. A. "Caracterización y encuadre noticioso del cabildeo en México: Estudio de caso sobre las noticias acerca del cabildeo en torno al etiquetado frontal de alimentos y bebidas" *Global Media Journal*, México, 2022, <https://doi.org/10.29105/gmjmx19.36-467>

RICHARD Posner, Reseña de "La teoría general del empleo, el interés y el dinero" de John Maynard Keynes, *Revista de Economía Institucional*, 2010, 12(22), 293-305, fecha de Consulta 25 de Mayo de 2023, pág. 10. ISSN: 0124-5996. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41915003015>

ROBLES, Dávila, Carolina Guadalupe "seguridad social para trabajadores de plataformas digitales", *centro de estudios Gilberto Bosques*, <https://centrogilbertobosques.senado.gob.mx/analisisinvestigacion/contexto/seguridad-social-para-trabajadores-de-plataformas-digitales>

- RODRÍGUEZ Barrigón JM. Fernández Liesa, *et. al* (Coord.), "Nuevas dimensiones del desarrollo sostenible y derechos económicos sociales y culturales, Aranzadi, Pamplona", *REIB*, 2021, Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/REIB/article/view/7025>
- RODRÍGUEZ, Erick, "Régimen fiscal de plataformas digitales", VERITAS Colegio de Contadores Públicos de México, A.C. (sitio web) 2022, disponible en: <https://www.veritas.org.mx/Impuestos/Fiscal/Regimen-fiscal-de-plataformas-digitales>
- ROJAS, Eduardo Carlos, "Modernidad, globalización Y Derechos Humanos: Breves Notas Desde El Pensamiento jurídico crítico Latinoamericano", *Derechos En Acción*, n.º 4, 2017, disponible: <https://doi.org/10.24215/25251678e049>.
- ROSALÍA A., "Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social" CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa 2016, disponible en: Redalyc, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17449696008>
- RUBIO Campos, Jesus, "Sindicalización y precariedad laboral en México", *Región y sociedad*, 2017, disponible: <https://doi.org/10.22198/rys.2017.68.a247>
- SALAS Porras, María, "Pandemia y trabajador autónomo: soluciones articuladas en el contexto europeo para conjurar esta posible nueva forma de pobreza laboriosa". *Revista Eletrônica Do Curso De Direito Da UFSM* 16 (1), 2021, disponible en: <https://doi.org/10.5902/1981369468528>
- SASSEN, Saskia, "Una Sociología De La Globalización" *Análisis Político*, Chicago, 2007, http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47052007000300001&lng=en&tlng=es
- SELMA Penalva, Alejandra "Inteligencia artificial y derecho del trabajo", *ius et scientia*, Universidad de Murcia, 2021, ISSN 2444-8478, disponible: <https://dx.doi.org/10.12795/IETSCIENTIA.2021.i02.03>
- SOLÍS, Delgadillo, Diego y Cortez, Salina, Josafat, "Financiamiento de campañas y cabildeo: avances y retos en el estudio de grupos de interés", *Revista Mexicana de*

Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México, 2022, disponible: <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2022.246.77098>

TORRECILLA García, Juan Antonio, Carmen Pardo Ferreira, y Juan Carlos Rubio Romero. "Industria 4.0 Y transformación Digital: Nuevas Formas De organización Del Trabajo". *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, 2017, pp. 27-54. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1430>

URBANO Medina, Andrés "Elementos conformadores de la relación laboral en el trabajo en plataformas digitales. Lucha por el derecho del trabajo desde la perspectiva nacional y europea" *Universidad Málaga*, 2022, disponible en: <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2022.i6.04>

VALLAS, Steven *et. al.* "what do plataforms do? Understanding the gig economy", *Annual reviews of sociology*, 2020, disponible en: <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>

WOOD, A. J., Graham, M., *et. al.*, "Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy", *Work, Employment and Society*, 2019, disponible: <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>

WEBGRAFÍA

ALMAZA, Erick "Así es como Puebla busca regular a Uber y Cabify", el financiero (sitio web), 2017, <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/aprueba-congreso-de-puebla-regulacion-para-uber-y-cabify/>

SANTANDER, La economía colaborativa: ¿qué es y qué nos puede aportar? (sitio web), España, 2021, <https://www.santander.com/es/stories/la-economia-colaborativa-que-es-y-que-nos-puede-aportar>

ALVAREZ, Paola, *et. al.*, "Trabajadores de Plataformas Digitales. Experiencia Comparada", *Biblioteca nacional del congreso de Chile*, 2022, disponible en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/28792/4/BCN._trabajadores_plataformas_edit_GW.pdf

ARIAS Marín, Karla, *et. al*, *Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020, disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45866-analisis-sector-informal-discusiones-la-regulacion-trabajo-plataformas-digitales>

BERRONE, Pascual, *et. al*. “¿Puede la economía colaborativa contribuir a un desarrollo más sostenible?” Harvard Deusto, 2022, disponible en: <https://www.harvard-deusto.com/puede-la-economia-colaborativa-contribuir-a-un-desarrollo-mas-sostenible>

CAPITAL 21 web “Taxistas en CDMX exigen suspender servicios de Uber, Didi y Cabify” Octubre, 2020, <https://www.capital21.cdmx.gob.mx/noticias/?p=3808>

CONSEJO Nacional de los Derechos Humanos, “Derechos Económicos Sociales, Culturales y Ambientales” <https://www.cndh.org.mx/programa/39/derechos-economicos-sociales-culturales-y-ambientales>

COTONIETO, Martínez E. *Evolución de la Seguridad Social en México y su relación con el contexto socioeconómico nacional (1900-2020)*, disponible en: <https://revistas.proeditio.com/jonnpr/article/view/3511/HTML3511>

CRÓNICA de la acción de inconstitucionalidad 63/2016, disponible en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/cronicas_pleno_salas/documento/2019-08/cr-APD-0063-16.pdf

EXPANSIÓN tecnología, “Uber tiene ingresos de 8,070 MDD, más del doble que el año pasado” (sitio web) Expansión, México, 2022, disponible en: <https://expansion.mx/tecnologia/2022/08/02/uber-reporte-trimestral-t2-2022-ingresos>

GARCÍA, Ana Karen, “Informalidad laboral: 6 de cada 10 trabajadores en México no tienen acceso a salud” (sitio web), *el economista*, Mexico, 2022. Disponible en:

<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/6-de-cada-10-trabajadores-en-Mexico-no-cuentan-con-acceso-a-instituciones-de-salud-20220523-0028.html>

GINÉS I Frabellas, Anna, "Mi jefe no es un algoritmo, es la plataforma" *Do better ESADE*, 2020, disponible en: <https://dobetter.esade.edu/es/sharing-economy>

GRUPO Faro, *Plataformas digitales ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral?*, Organización Internacional del Trabajo, Quito, 2021, pp. 12-14, disponible en: https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_845687/lang-es/index.htm

INSTITUTO Mexicano para la competitividad, "Diagnóstico de los cambios en el mercado laboral en tiempos de COVID-19" (sitio web), México, Informalidad laboral, 2022, disponible en: <https://imco.org.mx/monitor/mercado-laboral/>

ITALY: "a national and local answer to the challenges of the platform economy", *European Agency for Safety and Health at Work*, disponible en (página web): <https://osha.europa.eu/es/publications/national-and-local-answer-challenges-platform-economy-italy>

LEY *Rider*: en qué consiste y cuándo entra en vigor, 2021, disponible en: <https://cuentica.com/asesoria/ley-rider/>

MÉXICO, ¿cómo vamos?". "Retos persistentes: informalidad y pobreza laboral aumentan en el segundo trimestre de 2023", 2023, disponible en: <https://mexicocomovamos.mx/publicaciones/2023/08/retos-persistentes-informalidad-y-pobreza-laboral-aumentan-en-el-segundo-trimestre-de->

MONTES DE OCA, César Balcázar, "Neoliberalismo, migraciones y precarización laboral en México", en *Migración, cultura y estudios de género desde la perspectiva regional*, Universidad Nacional Autónoma de México y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional A.C, Ciudad de México, 2019, disponible en: <https://ru.iiec.unam.mx/4787/>

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones políticas*, Colombia, 2021, disponible en: https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_832220/lang--es/index.htm

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo, *Hechos Concretos sobre la Seguridad Social*. Suiza, Ginebra, OIT, 2003, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

RODRÍGUEZ Barrigón JM. Fernández Liesa, *et. al* (Coord.), “Nuevas dimensiones del desarrollo sostenible y derechos económicos sociales y culturales, Aranzadi, Pamplona”, 2021, REIB Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/REIB/article/view/7025>

ROJAS, Ingrid, “Uber logra amparo en demanda contra Ley de Movilidad de Quintana Roo” Lexlatin (sitio web), 2019, disponible en: <https://lexlatin.com/noticias/uber-logra-amparo-en-demanda-contra-ley-de-movilidad-de-quintana-roo>

SÁNCHEZ Pasten, Andrés “Tienen taxis de plataforma historial negro en Puebla” el universal Puebla, 2022 (sitio web) <https://www.eluniversalpuebla.com.mx/estado/tienen-taxis-de-plataforma-historial-negro-en-puebla>

SISTEMA de Administración Tributaria, “Plataformas tecnológicas de intermediación”, disponible en: http://omawww.sat.gob.mx/plataformastecnologicas/Paginas/PlataformasTecnologicas_Intermediacion/pt_i_inicio.html

SITIO web: <https://mismariachis.com/>

SOTO Galindo, José, “Regulación de Uber, Airbnb y Rappi significa mucho más que sólo cobrar impuestos”, *economicón* (sitio web), 2019, disponible en: <https://economicon.mx/2019/02/25/regulacion-de-uber-airbnb-y-rappi-significa-mucho-mas-que-solo-cobrar-impuestos/>

UBER México, "5 beneficios que la aplicación de Uber brindaría a los hidalguenses", México, 2021, <https://www.uber.com/es-MX/newsroom/5-beneficios-que-la-aplicacion-de-uber-brindaria-a-los-hidalguenses/>

UBER Newsroom, "Announcing Uber's Public Policy Advisory Board", *Medium*, 2016, disponible en: <https://medium.com/uber-under-the-hood/announcing-ubers-public-policy-advisory-board-f7e6758ba9bd#.uzfa9hc2m>,

UBER, "Motivos por los que los socios conductores y los socios repartidores pierden acceso a sus cuentas" (sitio web), disponible en: <https://www.uber.com/us/es/drive/safety/deactivations/>

VAZQUES, Jesus, "Congreso de Quintana Roo aprueba reformas que hacen legal la operación de Uber", *el economista* (sitio web), 2023 <https://www.eleconomista.com.mx/estados/Congreso-de-Quintana-Roo-aprueba-reformas-que-hacen-legal-la-operacion-de-Uber-20230427-0076.html>

VILLASMIL Prieto, Humberto, "Del trabajo industrial al trabajo por plataformas digitales: las relaciones de trabajo del posfordismo" (sitio web), Organización Internacional del Trabajo, 2019, disponible en: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_731018/lang--es/index.htm