

REFORMA SIGLO XXI

# Los esquemas de economía colaborativa de plataformas digitales. Futuro del derecho laboral en México

■ ■ Yael Iván Salmerón Angón\*

## Resumen

**A**nte la reconfiguración, evolución y transformación de los modelos laborales, la necesidad de legislar en México los sistemas laborales de economía colaborativa de plataformas digitales es un imperante dentro del derecho laboral mexicano, ya que si bien la relación de trabajador-patrón sigue siendo la misma, la tarea más importante de la legislación laboral es regular la relación laboral de ambos, manteniendo el sistema económico capitalista. El trabajador cuenta con derechos laborales que han sido resultado del espíritu de justicia social de la lucha de clases, aunque como presenta el presente artículo es una visión romantizada del Derecho del trabajo; no obstante, mediante un recorrido histórico de las etapas de conformación de la legislación laboral, se retomará el caso mexicano para hacer un análisis profundo sobre los cambios y permanencias en materia laboral dentro del país, después de la llegada de empresas que ofrecen sus servicios por plataformas digitales.

## Introducción

El presente artículo expone las problemáticas actuales en materia laboral en México con respecto a las plataformas digitales y los modelos laborales que ofrecen las leyes actuales, dentro de una visión histórica de los modelos previstos por la legislación. Se busca una solución favorable para todas las partes implicadas en la relación laboral desde los trabajadores, empleadores y los consumidores de estas plataformas, por lo que se han estudiado los modelos pasados además de plantear nuevos modelos adaptados a las nuevas formas de trabajo (aún si las partes siguen siendo las mismas, un patrón y trabajadores).

Desde el 2013, que la plataforma de transporte Uber entró al mercado mexicano, se introdujo un modelo que se presentaba como innovador en muchos sectores, pero que al poco tiempo fue adaptado e incluido a otros servicios además del transporte. El paso de estas corporaciones por México ha traído consigo críticas hacia la política fiscal, competencia desleal frente a los modelos de transporte tradicional como lo es el servicio de taxi, seguridad del transporte público, calidad del servicio y el acceso a los derechos laborales, ya que operan fuera de los esquemas previstos en la legislación laboral mexicana, dando un retroceso a los derechos laborales y precarizando aún más el trabajo de los obreros mexicanos frente a estas empresas. Es así que poco a poco, esta nueva modalidad se ha ido legislando en materia fiscal pero aún hace falta en materia laboral. Muchas veces los trabajadores de dichas plataformas no consiguen un trabajo estable, por lo tanto, están buscándolo de forma continua, sin que eso sea garantía de que vayan a encontrarlo.<sup>1</sup>

La búsqueda regulatoria de cualquier tipo de relación laboral es imprescindible para cualquier sociedad que se jacte de proteger a sus ciudadanos y de tener un Estado de derecho, puesto que la protección de los trabajadores es parte fundamental de la economía, ya que son la base de la producción y productividad de cada país. Sin embargo, sin una legislación laboral actualizada, no hay nada que proteja a los trabajadores tal y cómo se encuentra legislado dentro del artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo: “conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”. Aun así, para muchas personas no genera un mayor conflicto ya que no se han interpuesto

\*Abogado egresado de la Universidad Autónoma Metropolitana y escritor de múltiples cuentos, microcuentos, novela y literatura científica. Ganador del concurso de literatura de Naucalpan de Juárez, II Mundial de Micros POE con el micro cuento titulado “La Garza blanca” y escritor del libro *Fobia a las arañas*, editado por Cõ Editorial.

<sup>1</sup> Marianne Janine Berg, “¿Cuál es la situación de los trabajadores en las plataformas digitales?” en *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en plataformas digitales*, eds. Ellie Harmon, Uma Rani y Six Silberman (Ginebra; Organización mundial del trabajo, 2019), 66.



Repartidores de aplicaciones digitales no cuentan con prestaciones básicas

denuncias significativas en materia laboral para estas plataformas, por lo que no ha sido necesario resolver dichas problemáticas, demostrando que dentro del discurso de estas nuevas modalidades de trabajo, ha permeado la interpretación de lo que es concebido como trabajo legítimo, a pesar de la falta de derechos y de los abusos cometidos, dejando a un lado la historia de la lucha de clases en México, con mayor énfasis en la lucha de los trabajadores frente a los patrones y los derechos que se ganaron a través de ella.

## Situación actual de los modelos laborales tecnológicos

En los últimos meses debido a la pandemia de COVID-19, miles de puestos de trabajo se han perdido, otros han sido transformados en alternativas laborales remotas como *home office*, *freelance* y semipresenciales, los cuáles han sido poco regulados, o no están en absoluto previstos, dejándolos sin un marco normativo laboral que los ampare adecuadamente.

La situación laboral reciente ha reflejado el debate de los trabajos en plataformas digitales y la falta de seguridad que estas empresas otorgan a los prestadores de servicios que laboran bajo distintos fundamentos, que son aprovechados por las lagunas legales en las que operan. Por lo tanto, los esquemas de trabajo digital deben ser regulados a la brevedad, dando seguridad jurídica, económica y social a quienes laboran por medio de dichos esquemas. Es esencial la fijación de un marco normativo que estimule el control y crecimiento, evitando la confusión y fragmentación normativa o proliferación de normas sectoriales contradictorias a nivel nacional.<sup>2</sup>

Bajo esquemas de “economía colaborativa de plataformas digitales”, donde el prestador del servicio (trabajador) goza de horarios abiertos, comisiones

---

2 Aura Esther Vilata Nicuesa, “La regulación europea de las plataformas de intermediarios digitales en la era de la economía colaborativa. Un cambio de paradigmas en el sistema de reparación europea”, *Revista Crítica de derecho inmobiliario*, no 765 (enero, 2018); 27, file:///home/chronos/u35199a6df131e5237b74ad74d9bebf8e8f28d9bc/MyFiles/Downloads/SSRN-id3291616.pdf.

altas, trabajo bajo demanda (labora sólo cuando es requerido) y como un ingreso complementario a sus actividades principales, existe una serie de desventajas, tales como: No contar acceso a la creación de un sindicato, no poder aspirar a un contrato colectivo de trabajo, la imposibilidad de parar las jornadas laborales mediante una huelga y contar con los derechos mínimos de los trabajadores como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, seguridad social, antigüedad e indemnización por despido injustificado. Tal y cómo se demuestra en la siguiente cita en la cual es clara la “subordinación”:

Los datos muestran un nivel de carga de trabajo igual o mayor al de otros empleos. De hecho, seis de cada diez repartidores laboran 6 o 7 días y solo 20 % trabaja menos de cinco días. Además, en promedio, estos trabajadores laboran 43 horas semanales; 23 % de los entrevistados dicen trabajar más de 60 horas por semana, lo cual ya es una sobrecarga considerable.<sup>3</sup>

Las características laborales en las que se encuentran los trabajadores mexicanos cuyos salarios son precarios y las jornadas laborales largas, es una de las razones principales por las cuales miles de personas ven en estos trabajos una alternativa como actividad primaria, a pesar de que terminan trabajando las mismas jornadas “esclavizantes”. Con los aumentos salariales de los últimos años dentro del país, se vislumbra una mejora, pero aún sigue siendo insuficiente. Una familia promedio con cuatro miembros que viven en una zona urbana (en dónde se localizan en su mayoría estos trabajos) debe contar por lo menos con un ingreso mensual de 11 mil 146 pesos, para poder comprar la canasta alimentaria, no alimentaria y la línea de bienestar mínima que presenta el CONEVAL (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social).

Poner el contexto salarial mínimo de \$123.22 y \$141.7 (en zona fronteriza) lleva a los trabajadores a buscar otros empleos o entrar al mercado informal, que dispara otra serie de problemas, como: La venta de productos “piratas”, delincuencia y creación de mercados sombra de distintos productos legales e ilegales.

<sup>3</sup> Ernesto Jaramillo Molina, *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina* (Ecuador; Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020), 139.

En México existen una serie de problemáticas en materia laboral por la gran cantidad de trabajadores dentro del sector informal y de la proporcionalidad de los impuestos que empujan al trabajador a estos sectores:

[...] gran parte de la Población Económicamente Activa (PEA) labora en el sector informal, ello deriva en que no se paguen impuestos. Aunado a esto, con datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), 41.9% de la población, es decir, 52.4 millones de mexicanos se encuentra en situación de pobreza.<sup>4</sup>

La falta de empleos empuja a miles de personas a la búsqueda de generación de recursos para sobrevivir en muchos espacios, precarizando cada vez más el trabajo formal.



Las jornadas laborales suelen ser excesivas

## El trabajo en plataformas y los patrones

En la Ley Federal del Trabajo especifica claramente quién es el patrón y los trabajadores mediante conceptos básicos de *subordinación y trabajo*: “Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Cualquier trabajador, no importa cómo se le conozca, es un trabajador debido a que presta

<sup>4</sup> Aldo Castro Juárez, “La baja tributación como consecuencia del estancamiento económico”, en *Almanaque económico*, no. 2 (Noviembre, 2020); 2. <https://almanaque.colmex.mx/wp-content/uploads/02-FINAL-M.pdf>.

un trabajo personal subordinado. La problemática surge con la figura del patrón: “Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Si bien para muchas personas es fácil ver que la empresa es la que funge como el patrón por tener este carácter de subordinación, para estas empresas que se ven a sí mismas como un mero intermediario al usuario, no lo es, ya que quién recibe el servicio de manera directa es el cliente y él es quién califica el servicio realizado por el trabajador (sin conseguir ningún castigo, si es mal calificado), igualmente es él quién paga el servicio recibido y es dónde entra la empresa, puesto que cobra un porcentaje al trabajador por conseguirle este trabajo mediante su aplicación. Estas empresas se eliminan de la ecuación al decir que ellos no son sujetos en la relación de subordinación, eliminando así las implicaciones de seguridad social-laboral que la ley obliga a dar a sus trabajadores: “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”.

El concepto de subordinación es el más importante para entender cuándo hay una relación laboral. La subordinación según la Real Academia de la Lengua Española es entendida como: “Sujeción a la orden, mando o dominio de alguien”.<sup>5</sup> El único que puede castigar es el jefe, acción que hacen este tipo de empresas. Las prácticas de control del trabajo por parte de las apps hacia los repartidores son las desactivaciones, las cuáles impiden temporal o definitivamente al trabajador continuar con sus laborales, a pesar de la supuesta libertad de la que gozan.<sup>6</sup>

## Desconocimiento de los derechos laborales

Los trabajos han evolucionado, muchos puestos laborales han desaparecido al dejar de ser necesarios, otros se han transformado por el constante cambio de las sociedades y las demandas que estas tienen del mercado de servicios.

En el 2016 se realizó la encuesta diagnóstica sobre el derecho del trabajo, entre los entrevistados respondieron que sí conocían estos derechos: apenas 5.4% escucharon hablar del derecho al trabajo y solo 2.5% mencionaron la seguridad social, mientras que casi 30% reconocieron el derecho a la educación y cerca de 20%, el derecho a la salud.<sup>7</sup>

En México es común escuchar de personas que trabajan grandes jornadas laborales (sin pago de horas extras), salarios deplorables (más bajos que el salario mínimo), sin acceso a salud y es aceptado por lo difícil que se ha vuelto encontrar un trabajo, el desconocimiento de sus derechos laborales y el poco combate que da el Estado a esta clase de empleadores abusivos.

De acuerdo con datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), México ocupa la primera posición del ranking en un comparativo de jornadas laborales, con un total de 2,258 trabajadas al año, esto equivale a 43 horas semanales, la cifra más alta entre los países del organismo.<sup>8</sup>

Es necesario acercar los derechos laborales a todos los trabajadores, en especial a quienes no tienen acceso a nada de lo que la ley maneja como mínimos, como es el caso de todos estos trabajadores de plataformas como: Uber, Didi, Cabify, BEAT, Rappi y las que surjan a futuro.

5 REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23<sup>a</sup> ed. [versión 23.4 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [23 de abril de 2021].

6 Ernesto Jaramillo Molina, *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina* (Ecuador; Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020), 144.

7 CONEVAL, *Estudio diagnóstico del derecho al trabajo*, (México; CONEVAL, 2018), 51.

8 Felipe Morales Fredes, “Mexicanos los que más trabajan y menos ganan en AL” *El Economista*, Julio 5, 2019, <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Mexicanos-los-que-trabajan-mas-y-menos-ganan-en-AL-20190705-0024.html>.

## Conclusiones

Aunque se tiene una visión muy positiva sobre el Derecho Laboral como la rama del Derecho encargada de la defensa de los trabajadores, además de ser los encargados de regular las relaciones obrero–patronales, tal como lo han demostrado distintos especialistas en el tema y se ha retomado en el presente artículo, no obstante tampoco debe demeritarse la lucha del movimiento obrero tanto en la historia nacional como en la historia mundial y de la cual debemos el despertar de la conciencia de clase para exigir los derechos fundamentales para una buena calidad de vida.

Es necesario que se legislen los sistemas laborales de economía colaborativa de plataformas digitales antes de que se generen más injusticias sociales, dando a los trabajadores el mínimo de derechos como colectivos y de manera individual sin parar el crecimiento económico y/o hacer que los trabajadores pierdan estos puestos de trabajo. Si bien estos esquemas son diferentes y nos hacen repensar los conceptos de trabajo, patrón y jornada deben de mantener el espíritu de justicia social, así como la de trabajo digno.

Dentro de una nueva legislación se debe de plantear:

- a) Visualización del patrón.
- b) Garantizar por parte de la empresa el acceso a mínimos salariales (cuándo no se tenga la demanda necesaria por parte del mercado).
- c) Garantizar por parte de la empresa acceso a la salud.
- d) Derecho “real” a las prestaciones laborales mínimas de justicia social y laboral como: un sindicato para la búsqueda de mejores condiciones como colectivo.
- e) Obligación del patrón a abonar para tu retiro.
- f) Conocimiento básico de los derechos sociales.

## Bibliografía

- Castro Juárez, Aldo, “La baja tributación como consecuencia del estancamiento económico”, *Almanaque que económico*, no. 2. (Noviembre, 2020), 5 – 22. <https://almanaque.colmex.mx/wp-content/uploads/02-FINAL-M.pdf>
- CONEVAL, Estudio diagnóstico del derecho al trabajo, México; CONEVAL, 2018. [https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos\\_Sociales/ Estudio\\_Diag\\_Trabajo\\_2018.pdf](https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/ Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf)
- Diario Oficial de la Federación*, 23 de abril de 2021.
- Guadarrama, Rocío. *Los sindicatos y la política en México: La CROM (1918 – 1928)*, México; Ediciones Era, 1981.
- Jaramillo Molina, Maximiliano Ernesto, “Precariedad y riesgo: diagnóstico sobre las condiciones laborales de los repartidores en México”, en *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*, 119 – 153, Quito; Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>
- Lóyzaga de la Cueva, Octavio, “Algunas consideraciones sobre la esencia del Derecho del Trabajo”, *Alegatos*, no. 64 - 1, año 32, (sep. – dic., 2017): 133-139. <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/1062/1039>
- Morales Fredes Felipe, Mexicanos los que más trabajan y menos ganan en AL, *El Economista*, Julio 5, 2019. <https://www.economista.com.mx/empresas/Mexicanos-los-que-trabajan-mas-y-menos-ganan-en-AL-20190705-0024.html>.
- Sewell, William, *Trabajo y revolución en Francia. El Lenguaje del movimiento obrero desde el antiguo régimen, hasta 1849* (Madrid: Taurus, Humanidades, 1992).
- Vilata Nicuesa, Aura Esther, “La regulación europea de las plataformas de intermediarios digitales en la era de la economía colaborativa. Un cambio de paradigmas en el sistema de reparación europea” *Revista Crítica de derecho inmobiliario*, no 765 (enero de 2018); 265-320. [//home/chronos/u-35199a6df131e5237b74ad74d9bebf8e8f28d9bc/MyFiles/Downloads/SSR N-id3291616.pdf](http://home/chronos/u-35199a6df131e5237b74ad74d9bebf8e8f28d9bc/MyFiles/Downloads/SSR N-id3291616.pdf).