

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

Carlos Alba Vega, Graciela Bensusán y Gustavo Vega

Equipo de investigación: Rosario Aparicio (El Colegio de México), Graciela Bensusán (Universidad Autónoma Metropolitana – X y Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México), Ilán Bizberg (El Colegio de México), Miguel Ángel Díaz (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México), Nelson Florez (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México), Landy Sánchez (El Colegio de México), Héctor Santos (Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora), Gustavo Vega (El Colegio de México), Carlos Alba Vega (El Colegio de México).



Índice

Introducción 5

Primera parte

Las personas que trabajan como repartidoras en plataformas digitales

I.- Perfil sociodemográfico 11

Quiénes son las y los repartidores por plataformas digitales de la Ciudad de México.
Edad, sexo, lugar de nacimiento y de residencia. Sus dependientes.

Perfil socioeconómico

Carlos Alba Vega, Ilán Bizberg y Gustavo Vega

II.- La trayectoria educativa 26

Trabajo y estudio simultáneos en la actualidad

Trabajo durante los estudios antes de trabajar en plataformas digitales

Máximo grado de escolaridad

Motivos por los que dejaron de estudiar

Carlos Alba Vega, Ilán Bizberg y Gustavo Vega

Segunda parte

las condiciones laborales y espaciales

III. La jornada de trabajo, los ingresos, los riesgos, la protección y la seguridad social 34

El uso del tiempo, la intensidad del trabajo y el viaje en compañía.

Los ingresos económicos y el impacto de la pandemia

Premios y castigos

Nelson Florez y Edith Pacheco

IV.- Apreciación y autopercepción del trabajo en las plataformas 48

Las preferencias sobre las empresas de plataformas y los gastos para ingresar

Apreciación y desafección sobre su trabajo

Expectativas del futuro en el trabajo de reparto

La autopercepción que tienen sobre su relación laboral con la plataforma digital.

Graciela Bensusán, Miguel Ángel Díaz y Héctor Santos

V.- Una geografía de la movilidad de las personas que reparten bienes y servicios por plataformas digitales en la Ciudad de México 65

Los medios de transporte utilizados

La distribución espacial del reparto por plataformas digitales en la Ciudad de México.

Las mercancías que circulan a través del trabajo de reparto en plataforma digitales
 Accidentes de tránsito, robos y acoso
 La protección contra los riesgos
Landy Sánchez

Tercera parte **La organización y la acción colectiva**

VI. El interés por la acción colectiva y las expectativas frente al gobierno 79

Experiencias de participación en asociaciones de personas que trabajan en
 plataformas digitales
 Actitudes ante la organización grupal en sindicatos y asociaciones para negociar
 sus intereses
 Autopercepción de sus derechos laborales y lo que estarían dispuestas a hacer para
 conseguirlos
 Expectativas sobre el gobierno
Graciela Bensusán, Miguel Ángel Díaz y Héctor Santos

Cuarta Parte **Las personas repartidoras en perspectiva comparada**

VII.- Las personas repartidoras en perspectiva comparada. El caso de Argentina 94 *Miguel Ángel Díaz*

VIII.- Las personas repartidoras en perspectiva comparada. El caso de Brasil 118 *Rosario Aparicio*

Quinta parte **Entrevistas con las personas involucradas en el sistema de reparto a domicilio por plataformas digitales**

IX.- Entrevistas con personas repartidoras por plataformas digitales 143 *Graciela Bensusán, Miguel Ángel Díaz y Héctor Santos*

X.- Entrevistas con personas dueñas de restaurantes, cafeterías y distribución de bebidas 161 *Carlos Alba Vega y Gustavo Vega*

XI.- Entrevistas a los clientes que solicitan y reciben los pedidos 200 *Rosario Aparicio*

XII.- Entrevistas con sindicalistas, expertos y miembros de los movimientos

de repartidores

Ilán Bizberg y Gustavo Vega

210⁴

Sexta parte **Grupos de enfoque**

XIII.- Grupo de enfoque con las personas representantes de las plataformas Digitales

233

Carlos Alba Vega, Rosario Aparicio, Gustavo Vega

XIV.- Grupo de enfoque con personas repartidoras: el Colectivo Ni Un Repartidor Menos

242

Carlos Alba Vega, Rosario Aparicio, Graciela Bensusán, Gustavo Vega

Séptima parte **Las plataformas digitales, los trabajadores, la protección y la regulación**

XV.- Debates sobre la naturaleza de las plataformas digitales, los vínculos con trabajadores y las alternativas de protección a nivel internacional y nacional. Una propuesta de regulación para México

271

Graciela Bensusán y Héctor Santos

- I.- Introducción
- II.- La heterogeneidad de las plataformas digitales y la naturaleza del trabajo: criterios de clasificación
- III.- Interpretaciones jurisprudenciales e iniciativas legislativas a nivel internacional
- IV.- El papel de las ciudades en regulación laboral del trabajo en plataformas
- V.- Obstáculos a la acción colectiva
- VI.- Condiciones de trabajo en plataformas digitales en seis países de la región
- VII.- Los repartidores de mercancías a través de aplicaciones en la Ciudad de México
- VIII.- El marco institucional y la construcción de una nueva regulación en México
- IX.- Iniciativas propuestas por legisladores en México
- X.- Propuesta tentativa de iniciativa de ley para México
- XI.- Propuesta inicial de intervención en la Ciudad de México para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras en plataformas prestadoras de servicios, con énfasis en los repartidores de mercancías
- XII.- Disponibilidad de fuentes: la nueva ENOE 19/20 y el cuestionario de la encuesta a repartidores a través de aplicaciones en la Ciudad de México.

Bibliografía

Anexo

Anexos

- 1.- Cuestionario
- 2.- Guía de entrevistas para todos los actores involucrados

Introducción

Carlos Alba Vega, Graciela Bensusán y Gustavo Vegas

El presente estudio tiene dos objetivos fundamentales: producir información de primera mano y confiable sobre las condiciones laborales de las personas trabajadoras de plataformas digitales; y, a partir de ella, diseñar una propuesta de iniciativa de reforma de ley en el ámbito federal y recomendaciones de política pública para el efectivo reconocimiento de sus derechos laborales en la Ciudad de México. Para lograr esos propósitos, los objetivos específicos son:

1. Diagnosticar, a partir de diversas fuentes oficiales y bibliografía especializada, así como de un estudio de campo, las condiciones laborales de las personas repartidoras por plataformas digitales en la Ciudad de México, en perspectiva comparada con las que tienen lugar en otros países.
2. Identificar patrones sobre las relaciones económicas y sociales de las plataformas digitales con trabajadores en la Ciudad de México.
3. Generar información estratégica y propuestas de modificación al marco regulatorio, orientadas a la formalización del empleo y al cumplimiento de los derechos laborales en el trabajo en las plataformas digitales en la Ciudad de México.
4. Elaborar una propuesta de política pública alineada a reconocer los derechos de las personas repartidoras por plataformas digitales y a promover su capacitación en el marco del futuro del trabajo en la Ciudad de México.

Estos objetivos van al encuentro del reconocimiento de los plenos derechos de las personas repartidoras, que les permitan acceder a lo que la Organización Internacional del Trabajo denomina un *trabajo decente*. “Un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos

laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”¹. En otras palabras, el trabajo decente es aquel empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. En este marco, el estudio pretende ser un insumo útil para que la Ciudad de México impulse la formalización de este emergente trabajo de plataformas digitales con el fin de garantizar los derechos de las personas repartidoras.

Dentro del Consejo Económico, Social y Ambiental de la Ciudad de México (CESA) se encuentra la organización de la sociedad civil Nosotrxs, la cual opera directamente con personas que trabajan a través de plataformas digitales en la Ciudad de México y colectivos integrados por estos, orientados a defender sus derechos. Asimismo, Nosotrxs ha coordinado acciones para visibilizar las condiciones laborales de este grupo de personas trabajadoras y ha impulsado conversaciones, mesas de trabajo y acuerdos con legisladoras/es y representantes de distintas dependencias, instituciones, personas del medio académico y organismos internacionales para avanzar hacia la protección y garantía de los derechos laborales de las personas repartidoras por plataformas digitales. Entre estas se encuentran: el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), La Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (STyFE), la Organización Internacional del Trabajo México (OIT México), el Senado de la República, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

¹ Organización Internacional del Trabajo, ¿Qué es el trabajo decente? Virgilio Levaggi, Director Regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, 9 de agosto de 2004, https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm, consultado el 10 de diciembre de 2020

El proyecto es relevante para el CESA y, sobre todo para el Gobierno de la Ciudad de México, por el creciente número de personas repartidoras que se emplean en este tipo de plataformas y por el compromiso de la administración, de evitar al máximo la precarización laboral y la vulneración de derechos de trabajadores y trabajadoras de la Ciudad de México.

El estudio se ha realizado a partir de un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo. El cuantitativo está basado en una encuesta por muestreo probabilístico aplicada por la empresa Parametría a 1,008 repartidores, realizada cara a cara en los puntos de afluencia de las personas repartidoras, con una duración promedio de 20 minutos, en la que se utilizaron dispositivos móviles (CAPI)².

Los cuestionarios se aplicaron a personas repartidoras de todas las aplicaciones digitales de la Ciudad de México. Según **sexo**, correspondieron a 820 hombres (81%) y 188 mujeres (19%); por **edad**, a 400 menores de 25 años (39.7%), 419 entre 26 y 40 años (41.6%) y 189 a mayores de 40 años (18.7%); por **tipo de transporte** utilizado, fueron 530 de motocicleta y motoneta: (52.7 %), 314 de bicicleta: (31.2 %), 122 a pie: 122 (12.1%) y 42 de coche (4.2%).

La estrategia de identificación de personas repartidoras tuvo lugar en dos etapas. En la primera se encuestó a la mitad (51.1%) de las personas (515) a partir de los **puntos de concentración de los clústeres** de negocios de donde salen los pedidos en cada una de las zonas de reparto: restaurantes, supermercados, panaderías, centros comerciales, etc. Este diseño muestral es probabilístico en todas sus etapas ya que a partir de la construcción de clústeres de negocios para cada una de las zonas de interés,

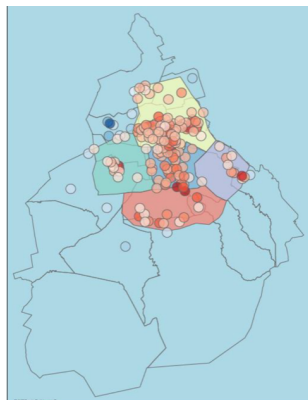
² La encuesta CAPI (Computer Assisted Personal Interview) es un reemplazo tecnológico de la encuesta en papel; se aplica cara a cara con la persona encuestada y es asistida con un dispositivo móvil (teléfono celular, teléfono inteligente, tableta o computadora). Se distingue de la encuesta *online* en que la encuesta CAPI (*offline*, desconectada) no es de autoaplicación sino necesita de un entrevistador entrenado y se realiza en un lugar físico. Su ventaja sobre la encuesta en papel es que la validación de los datos y la transcripción son hechas en el mismo momento en que se está ejecutando la entrevista. Entre sus principales cualidades pueden destacarse su mayor calidad; no se requiere transcripción de datos posterior a la entrevista; no se necesita conexión a internet; el lugar de la entrevista es georeferenciado (se pueden conocer las coordenadas de latitud y longitud del GPS); se puede grabar el audio de la conversación para controlar la calidad, la validación y el respaldo; el contacto personal permite que haya un mejor *rapport* y empatía entre la persona encuestadora y la encuestada y puede conseguirse mayor colaboración y por más tiempo que en la encuesta telefónica (CATI).

se seleccionó una muestra de clústeres con probabilidad proporcional al tamaño con base en el *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas* (DENUE) del INEGI. En la segunda etapa se hizo una selección aleatoria de personas repartidoras dentro de cada clúster seleccionado en la muestra.

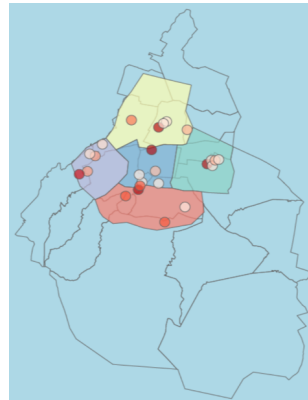
Los clústeres se construyeron considerando los diferentes giros de negocios vinculados al reparto por plataformas digitales. En total se crearon 156 clústeres en toda la ciudad. El de mayor tamaño contiene 208 negocios en un radio de 750 metros y el menor agrupa a 20 negocios también en un radio de 750 metros.

En cada clúster seleccionado en la muestra se aplicaron 20 cuestionarios, para recopilar 100 cuestionarios por muestreo probabilístico por cada una de las cinco zonas en que se dividió el área urbana de la Ciudad de México para esta investigación: norte, sur, este, oeste y centro.

Clústeres identificados
Para seleccionar la muestra



clústeres donde se
aplicaron los cuestionarios



La otra mitad de los cuestionarios se realizó a partir de la técnica de **bola de nieve** a través de la cual se solicita ayuda a la persona encuestada para identificar, localizar y recomendar a otra persona, y así sucesivamente, hasta formar una cadena de informantes.

Para guiar la búsqueda nos planteamos algunas preguntas generales y otras específicas que fueron útiles para la elaboración del cuestionario, la guía de entrevista, los grupos de enfoque y el análisis documental en relación con el funcionamiento de las plataformas digitales de trabajo bajo demanda: las características de las personas que trabajan en ellas, sus condiciones laborales y sus estrategias de organización colectiva

en la Ciudad de México en perspectiva comparada con las de otras ciudades, la legislación y las reglas de operación que regulan sus relaciones laborales y fiscales.

A partir de los objetivos y las preguntas generales y específicas se diseñó un cuestionario y se hizo una prueba piloto (anexo 1) para aplicarlo en la encuesta. Los principales temas abordados fueron sobre las características sociales, económicas, y escolares de las personas, su llegada al trabajo de reparto en plataformas y las condiciones de ese trabajo en cuanto a ingresos, riesgos y protección y seguridad, la autopercepción que tienen de sí misma en cuanto a si son personas trabajadoras subordinadas o independientes, la forma en que se organizan para defender sus intereses y las expectativas que tienen del gobierno.

El enfoque cualitativo consistió en la realización de 63 entrevistas a profundidad y 3 grupos de enfoque. Para las entrevistas se diseñaron guías que se aplicaron a seis tipos de actores (ver anexos 2 a 7): 20 a las personas repartidoras por plataformas digitales; 12 a los dueños o representantes de los negocios de donde salen los pedidos (restaurantes, cafeterías, etc.); 1 a los representantes de las plataformas digitales; 20 a los clientes que solicitan y reciben los pedidos; 6 a los representantes de los sindicatos oficiales de México; y 4 a las autoridades federales y de la Ciudad de México relacionadas con los temas del trabajo y la movilidad.

Los grupos de enfoque. En coordinación con el Instituto de Políticas para el Transporte y el Desarrollo (ITDP por sus siglas en inglés) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el 23 de noviembre de 2020 se organizó un grupo de enfoque (anexo 8) de dos horas de duración con las principales plataformas digitales de reparto en la Ciudad de México (Beats, Didi Food, iVoy, Rappi y Uber Eats). Como la entrevista, el grupo de enfoque no pretende tener representación estadística, pero como aquella, permite conocer la diversidad, el sustento, la elaboración de su propio discurso y las razones explicativas que no aparecen en los cuestionarios. El cuestionario es extensivo y preciso; cuantifica. La entrevista y el grupo de enfoque son intensivos y profundos, cualifican. Ninguno es superior a otro; son complementarios.

El objetivo de este grupo de enfoque fue conocer la perspectiva de las y los representantes de las plataformas de reparto sobre sus condiciones laborales y de movilidad en la Ciudad de México.

El análisis documental consistió en la revisión crítica y comparativa de la información que existe en los campos laboral y fiscal sobre las personas repartidoras por plataformas digitales de otros países.

Primera parte
Las personas que trabajan como repartidoras en plataformas digitales

I.- Perfil sociodemográfico

Carlos Alba Vega, Ilán Bizberg y Gustavo Vega

El predominio de hombres en el trabajo de reparto

El trabajo de reparto de alimentos y otros bienes y servicios a través de plataformas digitales es una actividad que se concentra mayoritariamente en los hombres. En entrevistas con personas que reparten, calculamos que 8 de cada 10 personas son hombres, y así intentamos aplicar una encuesta probabilística a 800 hombres y 200 mujeres. Sin embargo, en una muestra aleatoria de mil personas, fue difícil obtener la cuota de 200 mujeres.

Cuadro I.1
Personas encuestadas en la Ciudad de México

Hombre	820	81.3%
Mujer	188	18.7%
Total	1008	100%

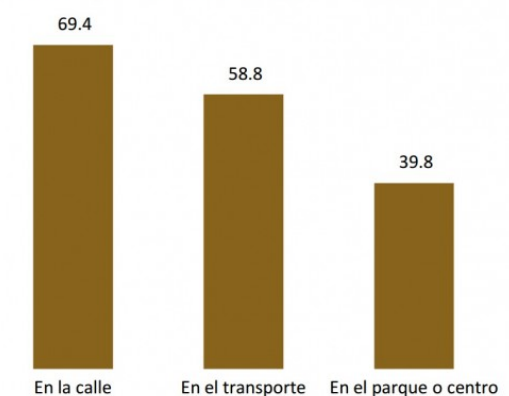
Como lo muestra el cuadro I.1, la encuesta alcanzó a 820 hombres y 188 mujeres, esto representa respectivamente el 81% contra el 19%, lo que significa que muy probablemente ese segmento del mercado de trabajo en su conjunto emplea a menos del 20% de mujeres. Esta desproporción que mantiene una brecha de género tiene que ver con varios factores.

El primero en el que podría pensarse, es que la calle es un lugar peligroso y que las mujeres prefieren evitarlo. Sin embargo, en otros oficios que se desarrollan en los mismos lugares, la proporción de mujeres es similar a la de los hombres; por ejemplo, en el comercio en los espacios públicos; por lo tanto esa razón, por sí sola no puede explicarlo. Hay otros elementos que ayudan a entenderlo. En el comercio en la vía pública

las mujeres están acompañadas o muy cerca de otras personas en lugares muy visibles y relativamente concurridos de peatones; sino, no estarían ahí, no podrían vender. En el trabajo de reparto, muchas mujeres se hacen acompañar de sus compañeros – también lo hacen algunos hombres en ciertos lugares y momentos- sobre todo en la noche y en algunas zonas de la ciudad, porque están expuestas a muchos peligros. Así lo declaran mujeres que se sienten acosadas no solo por personal de las plataformas a través de llamadas telefónicas o mensajes, sino por los clientes en sus domicilios y hasta por sus colegas y compañeros repartidores. De hecho, la percepción de inseguridad de las mujeres en el transporte y sobre todo en la calle es muy alta, como lo muestra la gráfica I.1.

Gráfica I.1

Percepción de inseguridad de las mujeres en el transporte y en los espacios públicos, 2013
Porcentaje respecto a las mujeres de 18 y más años



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre la Seguridad Pública. Base de Datos, 2014.

También influyen los acuerdos de las parejas. Algunos de los entrevistados nos comentaron que aunque hay parejas que podrían aportar el doble de recursos económicos al hogar si la compañera o esposa trabajara en el mismo oficio, prefieren sacrificar ese ingreso a cambio de ganar mas tranquilidad y seguridad.

Desde otro ángulo, las edades de las mujeres probablemente influyen en que haya menos, ya que quienes trabajan en esos oficios están en su ciclo de vida reproductivo, cuando están formando sus hogares y es la etapa de la vida en que el cuidado de los hijos requiere mas atención y tiempo. Eso puede reflejarse en el promedio de edad de

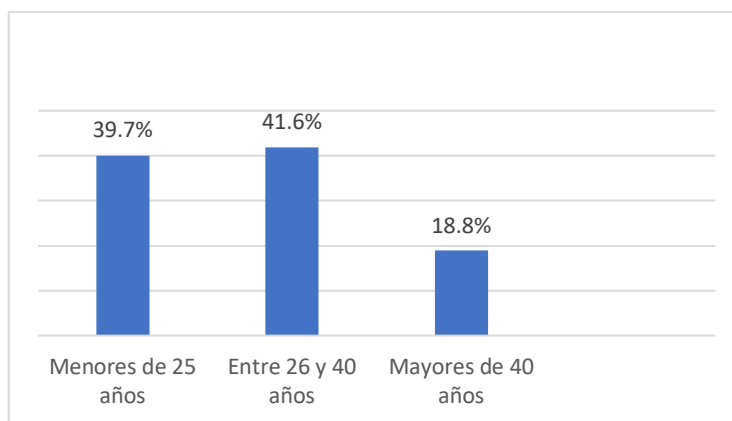
ellas, de 32 años, contra 30 años de los hombres. El trabajo de reparto, a diferencia de otros empleos, contra lo que pudiera parecer por su presunta flexibilidad, es poco compatible con el cuidado de las hijas e hijos, ya que no pueden llevarlos a su trabajo ni pueden regresar a la casa en momentos cruciales, como son las comidas y las cenas, ya que son las horas en que hay más demanda de entregas y cuando el trabajo de reparto es verdaderamente atractivo desde un punto de vista económico. El fin de semana, tiempo especial y de buenos ingresos para las repartidoras, las haría perder la oportunidad de convivir con sus hijos.

Seguramente influye también la cultura y la costumbre en el uso de los medios de locomoción. En la Ciudad de México, como en muchas otras del país, la presencia de mujeres motociclistas y ciclista es mucho menor que la de los hombres. Eso se percibe sobre todo cuando se utilizan estos vehículos como medios de trabajo en el transporte de mercancías y venta de alimentos. Las mujeres venden tamales por la mañana en lugares fijos; los hombres los distribuyen en movimiento por la noche.

Las personas que reparten son principalmente hombres jóvenes, las mujeres entran mas tarde

Las edades de las personas influyen sin duda en el tipo de actividades que desarrollan. El trabajo de entrega a través de plataformas es sobre todo de jóvenes.

Gráfica I.2
Edad de las personas que reparten por plataformas digitales



La gráfica I.2 nos indica que el 81% son menores de 40 años y que el 40% tienen menores de 25 años. La edad promedio de las personas que reparten es de 30.4 años. Esto guarda relación con varias circunstancias. Por una parte, la presión de los jóvenes sobre el mercado de trabajo es muy grande en el país y en la Ciudad de México; cada año necesitan ingresar cerca de 1'200,000 jóvenes y el empleo formal solo puede absorber a una fracción de ellos por el escaso crecimiento de la economía (2.5% en los últimos 10 años) y por el tipo de modelo de desarrollo y sus patrones de producción y consumo, de redistribución de la riqueza, del ingreso y del tiempo. Durante 2018, de la Población Económicamente Activa (PEA), los jóvenes de 15 a 29 años presentaban una tasa de desocupación de 5.8%, casi el doble de la tasa de desocupación a nivel nacional (3.1 por ciento)³. Además, el Covid acentuó la presión sobre el mercado de trabajo en el conjunto del país y desde luego en la Ciudad de México; los datos de la ETOE en junio de 2020, muestran que 4.4 millones de personas disponibles para trabajar perdieron o renunciaron a su empleo o cerraron su negocio, en el segundo trimestre de 2020⁴. Por lo tanto, un camino que toman los jóvenes es migrar a Estados Unidos, país donde viven 12.3 millones de nacidos en México. Entre 2013 y 2018 un poco mas de 760 mil personas emigraron del país, principalmente a Estados Unidos (85% del total). De ellas, 70 de cada 100 son hombres. Por grupos de edad, los jóvenes de 18 a 29 años son los que mas emigraron (50%), seguidos de los de 30 a 59 años (40%), después los de 60 años y más (5.1%) y finalmente los de 0 a 17 años (4.9%)⁵. Cada año son aprehendidas en la frontera de Estados Unidos con México entre 300 mil y 400 mil personas, cifra que se elevó hasta más 852 mil en 2019, de las cuales 476 mil eran familias, 74 mil eran menores no acompañados y 302 eran adultos solteros, es decir jóvenes⁶.

³ INEGI, Comunicado de prensa núm. 350/18, 9 de agosto de 2018, página 1/8, "Estadísticas a propósito del día internacional de la juventud (12 de agosto)" datos nacionales.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/juventud2018_Nal.pdf Consultado el 7 de noviembre de 2020.

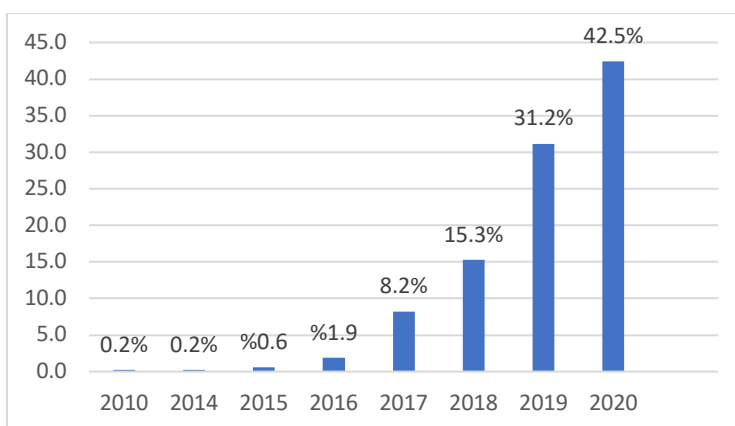
⁴ INEGI, Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) Resultados de junio 2020 , Agosto de 2020
https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/etoe/doc/etoe_presentacion_resultados_junio_2020.pdf
 Consultado el 13 de diciembre de 2020.

⁵ INEGI, Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, ENADID 2018.

⁶ Pew Research Center, "Southwest border apprehensions more than doubled in 2019, driven by increase in families", March 2, 2010. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2020/03/02/how-border-apprehensions-ice->

Otras alternativas que han adoptado los jóvenes son la incorporación a la economía informal o incluso a la ilegal. A causa de esta última, la mayor proporción de personas asesinadas o desaparecidas en México son varones jóvenes. En este contexto, la emergencia de los empleos generados por las plataformas se presenta como una oportunidad para las muchas personas que buscan empleo, pero sobre todo para las y los jóvenes.

Gráfica I.3
Año de ingreso al trabajo de reparto
en plataformas digitales



El confinamiento por el Covid 19 aceleró la expansión de estos empleos. La *uberización* se presentó como una oportunidad frente a la crisis. Por una parte, muchos de los choferes de *Uber*, *Didi*, *Easy Taxi*, *Cabify*, *Taxibeat* y otros servicios de transporte privado a través de plataformas digitales perdieron a sus clientes y se incorporaron al reparto de alimentos y otros bienes, ya fuera en las tiendas de autoservicio y departamentales o en el reparto a través de plataformas digitales. Por la otra, muchas de las personas que perdieron sus empleos por el freno a la economía a partir de abril de 2020, se concentraron en el trabajo de reparto. En la Ciudad de México (gráfica I.3), 4 de cada 10 empleos en reparto por plataformas se generaron en 2020, las $\frac{3}{4}$ partes del total se crearon en los dos últimos años y el 89% en los últimos tres años.

Este tipo de empleos está también vinculado con la juventud porque es una etapa de la vida en que las personas tienen mayor capacidad *neoténica* (Lewis Mumford): aprender cosas e ideas nuevas, crear y utilizar nuevas tecnologías. Los jóvenes son mas

[arrests-and-deportations-have-changed-under-trump/ft-20-02-24_trumpimmigrationenforcement_1/](#) consultado el 5 de noviembre de 2020.

proclives a emplear las tecnologías de la información y la comunicación derivadas de la cuarta revolución científica y tecnológica. Aunque el trabajo de reparto tiene la cualidad de poder emplear a todo tipo de personas sin importar su grado de calificación y de hecho es un trabajo que exige poca calificación, son los jóvenes quienes tienen mayor habilidad para utilizar las plataformas digitales a través de dispositivos móviles. Por ejemplo, de la población de 6 años y más que usa internet en México, el grupo de entre 25 y 34 años registra la mayor proporción de usuarios (las mujeres el 10.4% y los hombres el 9.8%) y la población de 55 años o más es la que menos lo utiliza (4%)⁷. El teléfono celular se ha extendido a gran parte de la población por su rápida conectividad, facilidad de traslado y acceso y su multifuncionalidad en continua innovación⁸. Eso ha hecho posible la rápida expansión de las plataformas digitales.

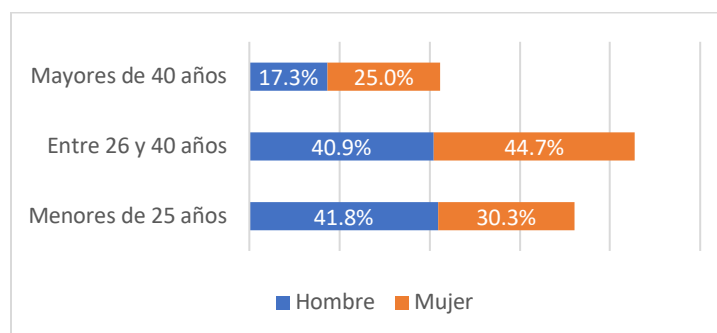
Por otra parte, son los jóvenes quienes mas riesgos toman en la vorágine del tráfico urbano. Es importante destacar que las tres causas principales de mortalidad en las personas jóvenes de 15 a 29 años en México son, en primer lugar las agresiones (homicidios), en segundo los suicidios y en tercero los accidentes automovilísticos⁹

⁷ Secretaría de Comunicaciones y Transportes, Gobierno de México, “ En México hay 74.3 millones de usuarios de internet y 18.3 millones de hogares con conexión a este servicio: ENDUTIH 2018”, <https://www.gob.mx/sct/prensa/en-mexico-hay-74-3-millones-de-usuarios-de-internet-y-18-3-millones-de-hogares-con-conexion-a-este-servicio-endutih-2018-196013?idiom=es> Consultado el 5 de noviembre de 2020.

⁸ Según el INEGI, en 2018 el 73.5% de la población objetivo indicó ser usuaria de teléfono celular (habilitado para hacer y recibir llamadas o mensajes). De ellos, el 83.8% cuenta con al menos un celular de los llamados “teléfonos inteligentes” o “Smartphone”; un 0.8% cuenta con al menos un celular común y un celular inteligente ala vez, y un 15.4% únicamente cuenta con al menos un celular común. La Ciudad de México ocupa el cuarto lugar del porcentaje de usuarios de teléfono celular por entidad federativa, después de Sonora, Baja California y Nuevo León. Fuente: INEGI, ENDUTIH 2018. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/internet2019_Nal.pdf Consultado el 5 de noviembre de 2020.

⁹ INEGI, Estadísticas a propósito del día mundial para la prevención del suicidio (10 de septiembre)” Principales causas de muerte por grupo de edad, 2017, Comunicado de prensa num. 455/19 10 de septiembre de 2019 página 6/9.

Gráfica I.4
Edad de las personas que reparten por plataformas digitales
según sexo



Si se examinan de manera conjunta el sexo y la edad (Gráfica I.4), la proporción de mujeres entre 26 y 40 años es superior a la de los hombres (45% contra 41%). Sin embargo, cuando la edad es menor a los 25 años, desciende significativamente la proporción de mujeres y se distancia de la de los hombres (30% contra 42%). Esto se debe, como en el caso de la inserción laboral por sexo a estos trabajos, al ciclo de vida de las mujeres, que está ligado a su etapa reproductiva y de cuidados familiares. Hasta que los hijos crecen, van a la escuela y son menos dependientes de las madres, éstas pueden aspirar a buscar un empleo remunerado, lo que se refleja en el aumento de la proporción de mujeres que de hombres mayores de 40 años (25% contra 17%).

El lugar de nacimiento de las personas que hacen entregas por plataformas digitales.

Si hace algunas décadas una alta proporción de habitantes de la Ciudad de México eran migrantes de diversos estados del país, ahora la gran mayoría son oriundos de esta ciudad. Así lo manifiesta el alto porcentaje de repartidores nacidos en ella (78.9%) o en los municipios del Estado de México (12%) que forman parte de la megalópolis (Un segundo grupo proviene de los estados cercanos, muy poblados y en muchos casos con una parte de la población muy pobre: Puebla (1.8%), Veracruz (1.6%), Oaxaca (1.2%), Guerrero (1%) e Hidalgo (0.7%). Un tercer grupo de lugares de origen de una muy pequeña proporción de repartidores, inferior al 1%, son estados muy disímboles por sus niveles de desarrollo y por su ubicación geográfica en el centro, el sur y, en mucho menor

proporción, en el norte del país: Michoacán, Chiapas, Tlaxcala, Tabasco, Guanajuato, Querétaro, San Luis Potosí, Tamaulipas, Jalisco, Baja California, Durango, Morelos, Sonora. Esta distribución por origen se asemeja a las de las y los vendedores en vía pública, quienes provienen principalmente de la Ciudad de México y sus alrededores, y en segundo lugar, de los estados vecinos más pobres. Sin embargo, hay menos vendedores provenientes del norte del país.

Casi la totalidad de las personas que reparten por plataformas son mexicanas

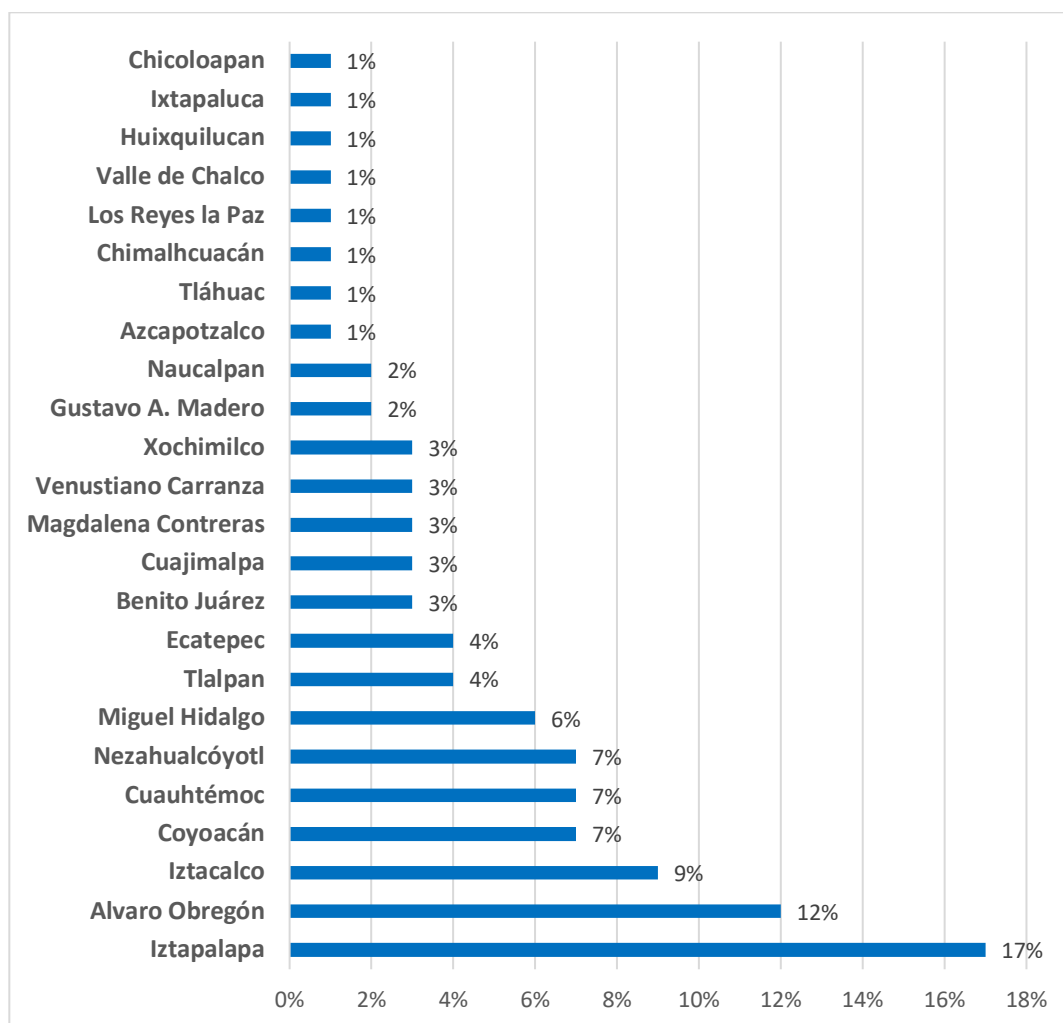
De las 1008 personas encuestadas, únicamente 14 declararon que son extranjeras, es decir el 1.4%. Sorprende que la mayoría de ellas (12) sean de Venezuela y que una sea de Colombia y otra de Ghana. Estos datos necesitan observarse con reserva porque la pregunta sobre la nacionalidad es muy sensible en el caso de los migrantes sin documentos. La concentración de repartidores venezolanos puede provenir de la técnica de bola de nieve por la que los primeros venezolanos sirvieron de puente para los demás porque son sus conocidos. Por entrevistas con algunos repartidores hemos escuchado que hay algunas personas que provienen de América Central y de otros países.

El lugar de residencia de las personas que reparten y su relación con la vivienda

Alcaldías, municipios y colonias donde viven

En este trabajo, como en otros, las coordenadas espacio-temporales son importantes. Se requiere cierta cercanía entre el domicilio de la persona que reparte, el lugar donde recoge los productos y el sitio donde los entrega. Por ese motivo, 8 de cada 10 repartidores radican en la Ciudad de México y los otros dos en los municipios del Estado de México que son conurbados con esta ciudad.

Gráfica I.5
Alcaldías, municipios y colonias donde viven las personas repartidoras



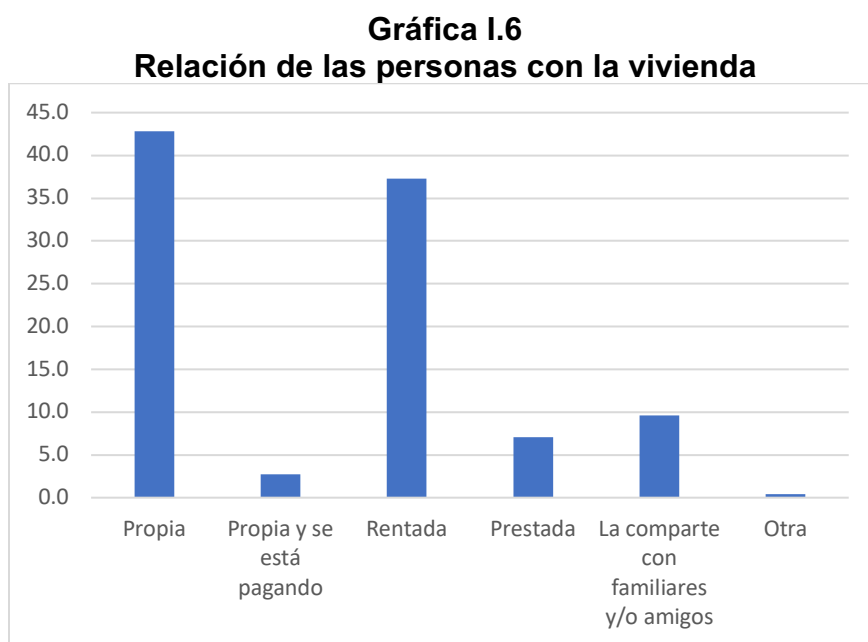
Las alcaldías y municipios donde se concentran principalmente las viviendas de los repartidores (gráfica I.5) son predominantemente las de ingresos medios-bajos y bajos, así como los municipios del oriente y del norte de la ciudad. En orden decreciente son: Iztapalapa (17.1%), Álvaro Obregón (12.2%), Iztacalco (8.5%), Coyoacán (7.2%), Nezahualcóyotl (6.9), Cuauhtémoc (6.5%), Miguel Hidalgo (6.3%), Tlalpan (3.6%), Ecatepec (3.6%), Venustiano Carranza (3.3%), Magdalena Contreras (2.5%), Benito Juárez (2.4%), Naucalpan (2%), Gustavo A Madero (1.7%), Chimalhuacán (1.3%), Valle

de Chalco (1.2%), Azcapotzalco (1.1%), Ixtapaluca (1.1%) Tláhuac (1%), Huixquilucan (0.8%), Los Reyes (0.8%), Chicoloapan (0.5%) y Tecámac (0.5%).

El mapa V.1: Alcaldías y municipios de residencia de las personas repartidoras que aparece en la V sección de este estudio, muestra de manera fehaciente que las personas que reparten por plataformas digitales viven principalmente en colonias de ingresos medios-bajos y bajos de la Ciudad de México, pero no demasiado alejadas de las zonas centrales donde se ubican los clústeres donde se concentran los restaurantes y las zonas donde habita la clientela que hace los pedidos de comida caliente.

Su relación con la vivienda

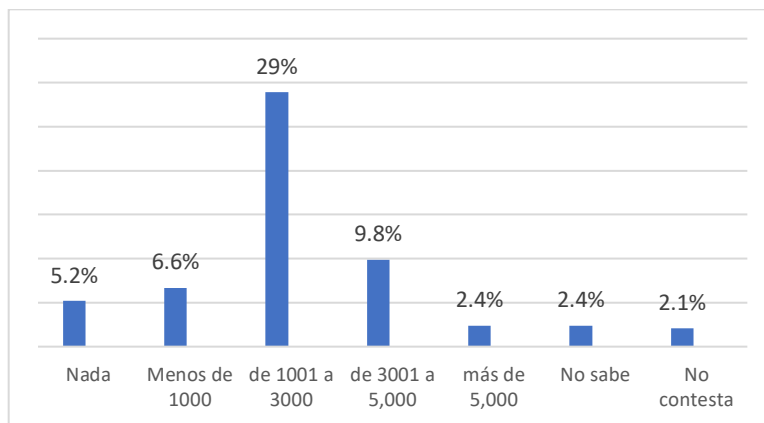
Si tomamos en consideración la ubicación de la vivienda y la relación de las personas con ella (Grafica I.5),



podemos inferir que estas provienen de los sectores de ingresos medios y medios-bajos, ya que 4 de cada 10 son propietarias, de las cuales muy pocas están pagándola. Otras

4 de cada 10 personas rentan la casa donde viven. Una de cada diez personas vive en un espacio prestado y otra comparte la vivienda con familiares y amigos.

Gráfica I.7
Pago de renta, hipoteca o cooperación mensual en pesos
a los gastos de la casa.

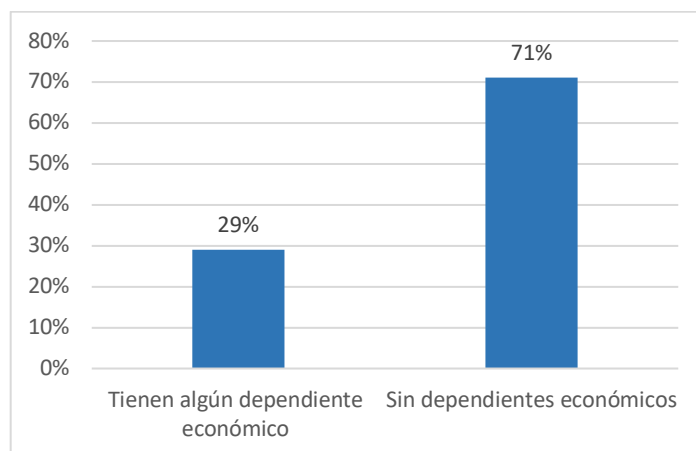


En la mayor parte de los casos pagan rentas, hipotecas o cooperan (Gráfica I.7) con los gastos de la casa con cantidades que oscilan entre 1,000 y 3,000 pesos mensuales (29%); una parte menor de ellas (10%) paga rentas superiores a los 3,000 pero inferiores a los 5,000 pesos. Muy pocos (2.4%) gastan más de 5,000 pesos. Por las entrevistas semi-estructuradas sabemos que las modalidades de la unidad doméstica son muy variadas: las de tipo *nuclear completo*, donde vive la pareja sola o con hijos y generalmente el padre es el repartidor; la *nuclear incompleta*, donde habita solo el padre viudo o separado con hijos o hijas, mas frecuente, solo la madre viuda, separada o abandonada con algún(os) hijo(s), donde el repartidor suele ser el hijo, pero, caso menos frecuente, también puede ser la madre; la unidad de *tipo extendido*, donde pueden presentarse muchas modalidades de vivienda con hermanos, hijos, padres y abuelos; la unidad doméstica *compuesta*, donde comparten la vivienda familiares y amigos o conocidos; y la *unipersonal*.

Dependientes de las personas que reparten por plataformas

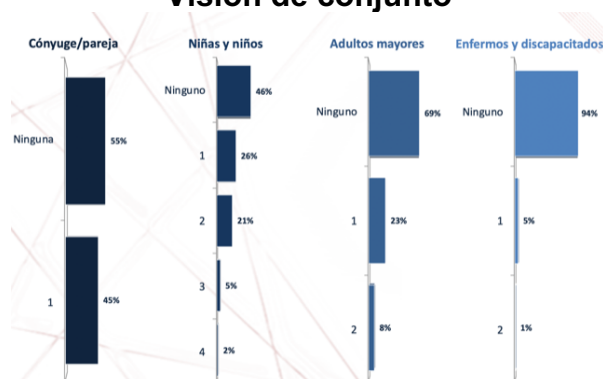
Como puede apreciarse en la gráfica I.8, siete de cada diez personas repartidoras no tienen dependientes económicos. Seguramente esta característica tiene que ver con la juventud de las personas, pero también con otras singularidades. Sabemos que 4 de cada 10 son menores de 25 años. Este tipo de trabajo, paradójicamente muy flexible, pero al mismo tiempo, como el trabajo a destajo, requiere de ritmos de trabajo intensos y prolongados durante los fines de semana para aumentar las ganancias. Por lo tanto, tiene lugar un proceso de selección favorable a los varones, jóvenes, solteros y divorciados.

Gráfica I.8
Proporción de personas repartidoras
que tienen a alguien bajo su cargo



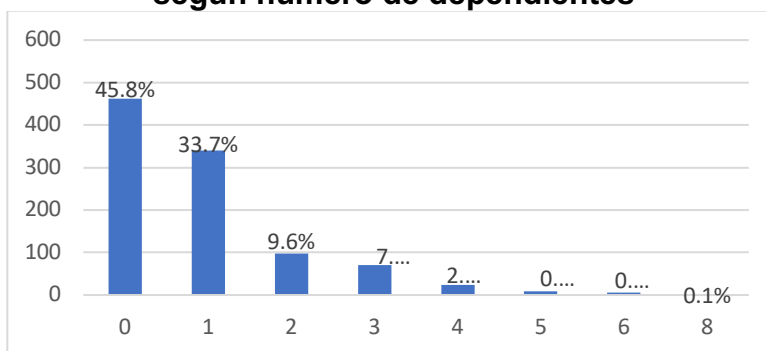
La gráfica I.9 nos permite centrarnos en las personas que tienen dependientes para tener una visión de conjunto de quiénes son estas personas dependientes, su número y características; es decir, si son cónyuges, niñas y niños, adultas mayores, enfermas o discapacitadas, independientemente de si viven en la misma unidad doméstica.

Gráfica I.9
Dependientes de las personas que reparten por plataformas.
Visión de conjunto



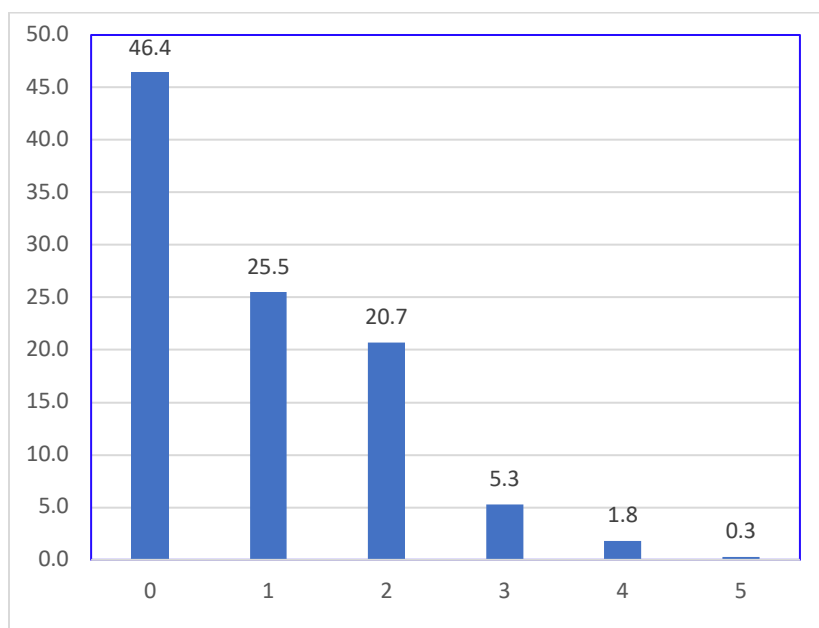
La gráfica I.10 muestra que casi la mitad (45.8%) de las personas que reparten no tienen dependientes a su cargo, seguramente porque son jóvenes y solteras; una tercera parte (33.7) de ellas tienen un dependiente, que generalmente es su pareja; uno de cada 10 (9.7%) tienen dos dependientes; y el 7% tienen tres dependientes, quienes en estos casos son las hijas y los hijos.

Gráfica I.10
Porcentaje de personas que reparten
según número de dependientes

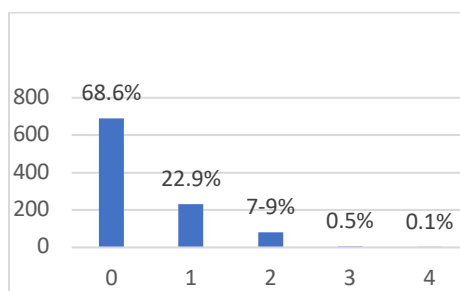


Son muy pocas las personas (2.4%) que tienen cuatro dependientes y aun menos las que sostienen a 5 o 6. En la mayoría de los casos se trata del cónyuge, de niñas y niños menores; después, los dependientes son adultos mayores (23%) y finalmente de personas enfermas y discapacitadas.

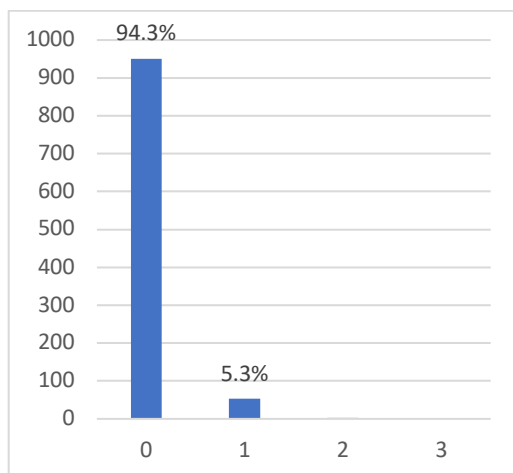
Gráfica I.11
Porcentaje de personas repartidoras por plataformas digitales
y número de hijas e hijos dependientes de ellas



Gráfica I.12
Porcentaje de personas repartidoras por plataformas digitales
y número de adultos mayores que dependen de ellas



Gráfica I.13
Porcentaje de personas que reparten y número de personas
enfermas y discapacitadas que dependen de ellas.



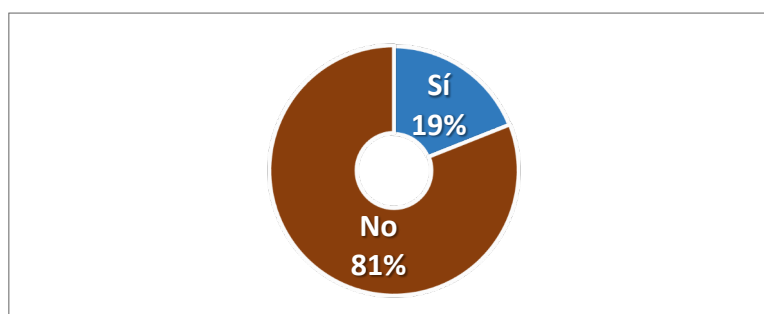
II.- Trayectoria educativa

Carlos Alba Vega, Ilán Bizberg y Gustavo Vega

Una alta proporción de las personas repartidoras trabajan y estudian.

Una de las principales ventajas del trabajo de reparto que reconocen las personas que se dedican a eso es la flexibilidad y libertad que les brinda para usar su tiempo. Eso se refleja en la posibilidad que tienen de trabajar y continuar con sus estudios (gráfica II.1).

Gráfica II.1 - Personas repartidoras que estudian y trabajan actualmente



El porcentaje de quienes estudian y trabajan es relativamente alto, ya que, si consideramos la totalidad de la población trabajadora del país, el porcentaje de las personas que laboran y estudian es más bajo: a nivel nacional, en 2018, el número de jóvenes que estudiaban y trabajaban era del 2.7 millones¹⁰, lo que corresponde a alrededor del 5% de la PEA¹¹ de ese año.

Es interesante hacer notar que en las entrevistas a profundidad que hicimos, algunos de los entrevistados nos dijeron que seguirían haciendo este trabajo aún cuando hubiesen terminado de estudiar. Por ejemplo, Guillermo Javier (29 años), que está a punto de terminar sus estudios de licenciatura en trabajo social, comenta que cuando

¹⁰ <https://www.arenapublica.com/economia/sube-27-millones-los-jovenes-que-estudian-y-trabajan-el-48-gana-hasta-2-salarios-minimos>

¹¹ <https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/presentaciones/2018/precefp0112018.pdf>

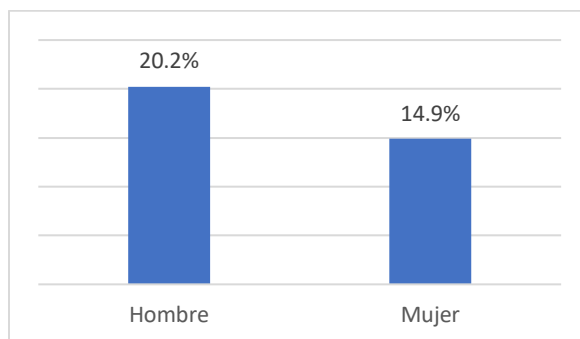
termine su carrera le gustaría seguir haciendo este trabajo, al menos medio tiempo, aún cuando encontrara otro trabajo acorde con su profesión. Igualmente, Manuel Javier (25 años) quien entró a esta actividad pensando en que sería algo temporal, pero lo ve ahora como algo a mediano plazo porque quiere retomar sus estudios para concluir la preparatoria y comenta que la libertad y los horarios se lo permitirían, a la par que le darían la oportunidad de convivir y atender a su hijo. Finalmente, Sergio Guillermo (23 años), estudiante de la Facultad de Economía de la UNAM, escogió esta opción “...porque necesitaba flexibilidad para continuar estudiando. Para él la principal ventaja es que resulta divertido andar en bicicleta junto a la flexibilidad de horario.” Otro entrevistado, Manuel Javier (25 años), “...quiere retomar sus estudios para concluir la preparatoria y comenta que la libertad y los horarios se lo permitiría.”

Estos indicadores nos permiten afirmar que cualquier legislación sobre este mercado tendrá que favorecer cierto nivel de flexibilidad (la que favorezca al empleado) para las personas que laboran en plataforma, ya sea para seguir estudiando o para ocuparse en otro empleo (ambos casos representan casi la mitad de la muestra), al tiempo que se regula a los trabajadores en los que es su actividad primordial.

Vale la pena relacionar esta situación con otra que será discutida en la parte III de este estudio, referida a los jóvenes que trabajan en otra actividad al tiempo que se ocupan en plataformas. Ahí se ve que el 19% (una proporción muy similar a los que estudian y trabajan) de los trabajadores de plataforma labora en otra actividad (hombres 19.5% y mujeres 15.4%). Si sumamos el porcentaje de los que estudian con los que tienen otra actividad, tendríamos que el 40% que laboran en plataformas, lo hacen como una forma de complementar su actividad principal. Esto es aún más cierto entre las mujeres, en las que el porcentaje de las que tienen otra actividad es de 30%.

Si examinamos los estudios y el trabajo desde otro ángulo, podremos darnos cuenta que la ventaja de la flexibilidad es aprovechada de manera diferente por hombres y mujeres: mientras que el 20.2% de ellos estudia, solamente el 14.9% de las mujeres lo hace (Gráfica II.2).

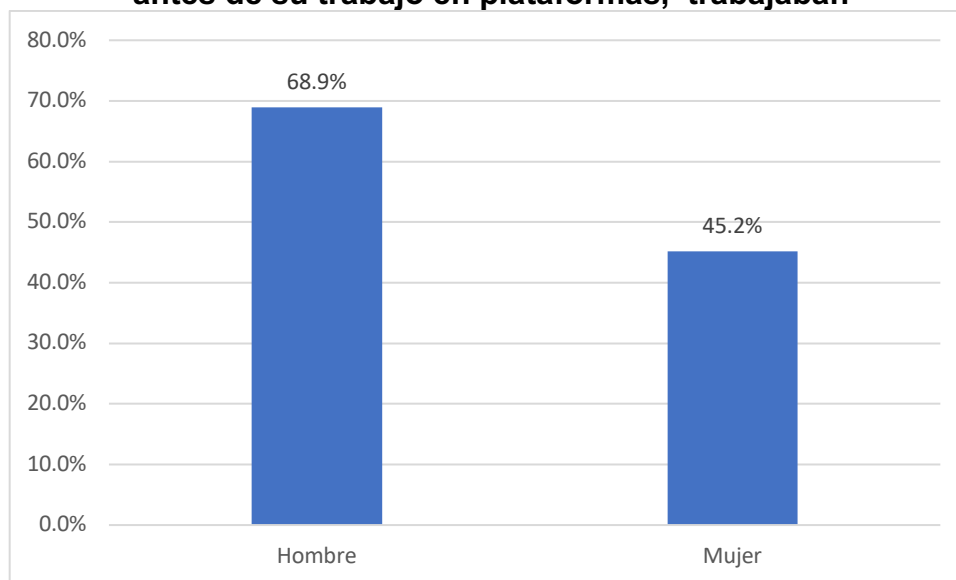
Gráfica II.2.- Personas que estudian y trabajan según sexo



¿A que se debe esta divergencia?. Otros estudios sobre el mercado de trabajo manifiestan la misma brecha de género. Por ejemplo, de 2000 a 2017 y sobre todo a partir de la crisis de 2008, en México aumentó la precarización del trabajo, la cual se reflejó en el crecimiento de la desocupación, especialmente de la población joven cuya proporción llegó al doble que la de los demás grupos de edad, y en el crecimiento también de las personas *desalentadas*, es decir, las que dejaron de buscar empleo durante varios años después de la crisis porque consideraron que no podrían conseguirlo. Pero algo que hay que distinguir es una diferencia entre ambos géneros, la cual refuerza la desigualdad no solo en el presente sino también en el futuro. “La mayor parte de los hombres en edad de estudiar se replegaron en las aulas, lo que les permitió amortiguar la crisis y calificarse mejor para el futuro, en cambio las mujeres se recluyeron en el hogar, en parte por razones de maternidad y en parte porque reciben mayores presiones sociales que los hombres y más exigencias de cuidados de familiares mayores y menores”¹². Estas mismas razones explican la brecha entre las y los repartidores que estudian y trabajan.

¹² Carlos Alba Vega y Mauricio Rodríguez, “Trabajo y desigualdad. La precarización del trabajo y de los salarios en México entre 2000 y 2017”, en Melina Altamirano y Laura Flamand (eds), *Desigualdades sociales en México. Legados y desafíos desde una perspectiva multidisciplinaria*, México, El Colegio de México, 2020.

Gráfica II.3.- Porcentaje de personas que durante sus estudios, antes de su trabajo en plataformas, trabajaban



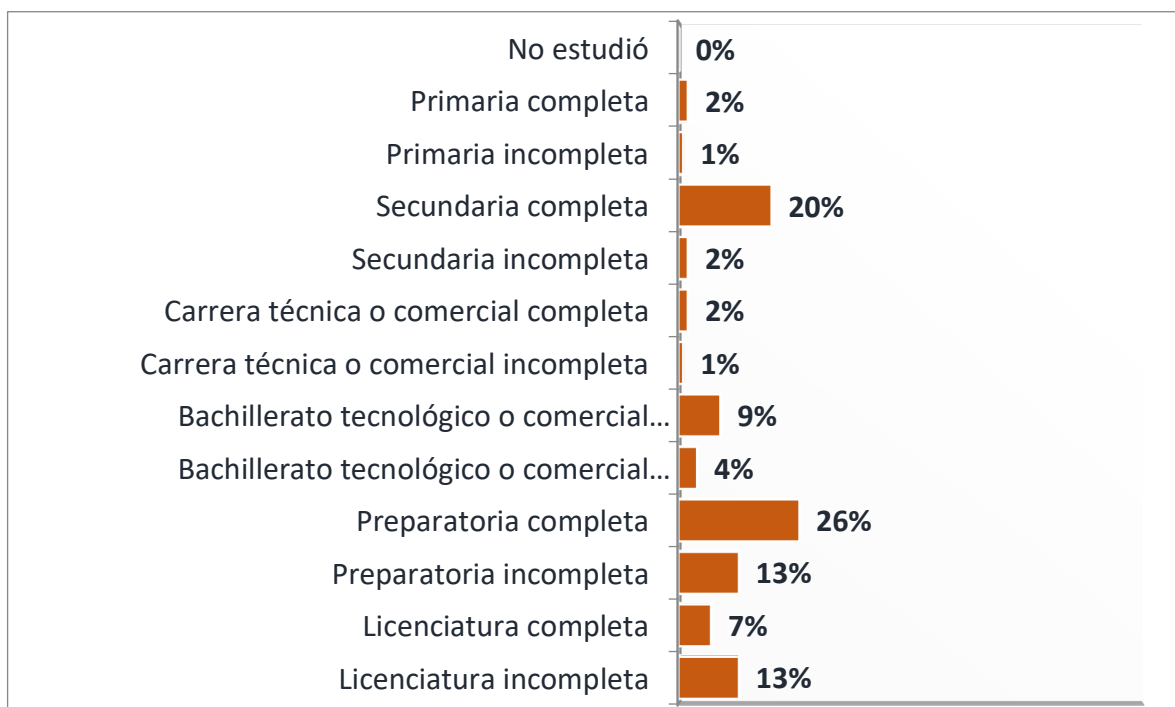
La Gráfica II.3 nos permite distinguir dos desigualdades ya manifiestas desde la juventud de las futuras personas que repartirán por plataformas digitales: por una parte, las inequidades socioeconómicas y por la otra las desigualdades de género. La mayoría (68.9%) de los hombres tuvieron que trabajar mientras estudiaban por varios motivos que nos explicaron en las entrevistas: ayudar al gasto familiar, tener recursos propios o para mantenerse si ya viven fuera del hogar familiar; también escuchamos a estudiantes que aprovechan la flexibilidad que les ofrece el trabajo en plataformas para complementar sus ingresos mientras estudian. En el caso de las mujeres, el hecho de que la proporción de las que trabajan y estudian sea menor (45%) no significa que estén en una mejor situación económica sino probablemente que el acceso al mercado de trabajo ha sido más difícil para ellas.

En lo que se refiere al nivel de estudios, encontramos que los trabajadores de plataformas tienen un grado de educación menor al promedio de la población mexicana. Mientras que, según la OCDE¹³, a nivel nacional tenemos que en el rango de edad de 25 a 34, años el porcentaje de los que han obtenido una licenciatura completa es de 24%

¹³ <http://www.oecd.org/education/Mexico-EAG2014-Country-Note-spanish.pdf>

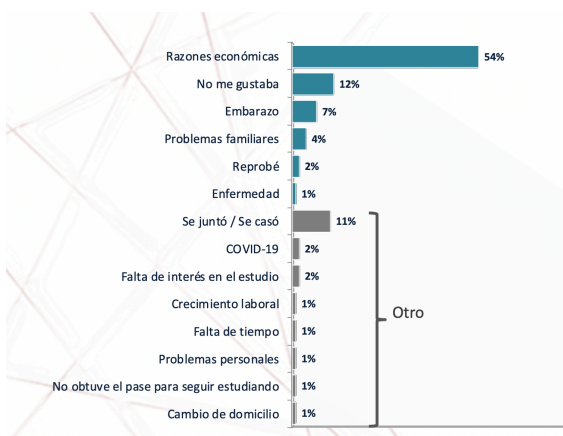
(en 2012), mientras que en nuestra muestra es de apenas 20%, incluyendo a los de licenciatura incompleta. En el caso de la muestra, no tenemos datos acerca de la proporción por sexo de los estudiantes que trabajan, pero supondríamos que en el caso de las mujeres podría ser aún superior la proporción de las que estudian y laboran.

Gráfica II.4 - Máximo grado alcanzado por las personas repartidoras



Los que no estudian: ¿Porqué dejaron de estudiar?

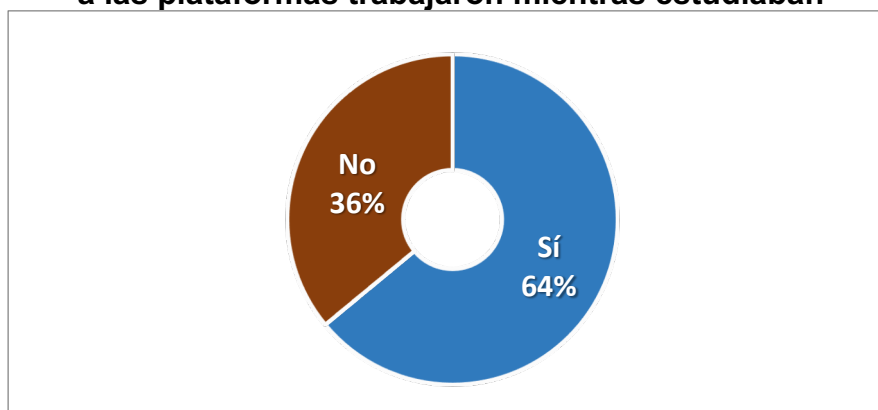
Gráfica II.5 - Motivos por los que dejaron de seguir estudiando



La gráfica II.5 refuerza el argumento arriba planteado; la mitad de los que dejaron de estudiar dicen que lo hicieron por razones económicas. Esto implicaría que un empleo flexible como el de plataforma permite que algunos sigan estudiando. Por otra parte, aunque es pequeña la diferencia (de un 5%), esta cuestión es más acentuada en el caso de los hombres que entre las mujeres. Son los primeros los que dicen más frecuentemente haber dejado de estudiar por razones económicas. Las otras razones por las cuales los entrevistados dejaron sus estudios fueron porque no les gustaba (10%), problemas familiares (3%), embarazo (el 4% de los hombres y el 15% de las mujeres, 7% en promedio). No obstante, como se puede ver de las respuestas de por qué dejaron de estudiar, las razones se concentran esencialmente en otras no especificadas (34%).

La necesidad económica es fundamental como restricción para seguir estudiando y, de hecho, parece ser la razón principal para trabajar en las plataformas. Esto se entiende mejor en la gráfica II.6, en la cual el 64% de los hombres dice que tuvo que estudiar y trabajar al mismo tiempo, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje baja al 55%. No obstante, es muy significativo que las mujeres también tuvieron que trabajar y estudiar en ese 55%, lo que es altísimo a nivel internacional.

Gráfica II.6 - Porcentaje de personas que antes de entrar a las plataformas trabajaron mientras estudiaban



Si bien es cierto que, en la medida en que nuestro estudio aborda la problemática de los jóvenes que estudian y trabajan en plataformas, los porcentajes que se refieren a la totalidad de los jóvenes que laboran y estudian en América Latina no es comparable, sin embargo, sirve de referencia. Según el BID, en América Latina "...41% solo estudia; el 21% solo trabaja; el 17% estudia y trabaja; y el 21% ni estudia ni trabaja. Y, en promedio, 1 de cada 2 jóvenes de la muestra está activo laboralmente, el 38% se encuentra empleado y el 12%, desempleado. Asimismo, el 70% trabaja en la economía informal.¹⁴ Si comparamos ambas estadísticas, vemos que el porcentaje de jóvenes que estudian y trabajan en plataformas está en el rango, por lo que podemos concluir que este tipo de empleo se presta, efectivamente, a que los jóvenes que no tienen otra opción, sigan en estas dos actividades.

No obstante, es evidente que, en principio, tener que laborar al tiempo que se trabaja, afecta el desempeño estudiantil de la población mexicana y constituye una de las razones que explican el bajo nivel de calificación de los ciudadanos de nuestro país. También es evidente que gran parte de las y los jóvenes que laboran en plataformas están obligados/as a trabajar para seguir sus estudios. Esto significa que para muchos de ellos, que dejarían de estudiar por razones económicas, a falta de un sistema eficaz y generoso de becas para que sigan estudiando, preservar un grado importante de flexibilidad del empleo en plataformas es muy importante.

Esta cuestión de la flexibilidad surge más claramente en las entrevistas a profundidad que hicimos y que probablemente explican algo que será discutido más adelante en este estudio al abordar el tema de por qué no les interesa tanto sindicalizarse o pensar en la seguridad social.

Algunas respuestas van claramente en este sentido: Julio (32 años) ve como ventaja la flexibilidad horaria que le permite manejar su tiempo. De hecho, algunos de ellos prefieren la flexibilidad a pesar de no tener seguro de salud. Esto, es obvio, es así por la juventud de los trabajadores de plataforma. En el caso de Sabino, quien llevaba muchos años como trabajador informal, optó voluntariamente por inscribirse al Seguro Social. Por eso consideró que no estaría dispuesto a cubrir un horario fijo para acceder

¹⁴ <https://oij.org/informe-sobre-millennials-en-america-latina-y-el-caribe-del-bid-trabajar-o-estudiar/>

a este derecho, ya que valora mucho la flexibilidad de horario. Igualmente, Sergio Guillermo sostuvo que asumiría un horario fijo a cambio de derechos laborales, pero señala que no todos sus compañeros quieren perder la flexibilidad en el manejo del tiempo.

III. - La jornada de trabajo, los ingresos, los riesgos, la protección y la seguridad social

Nelson Florez y Edith Pacheco

Antecedentes laborales para comprender las condiciones de trabajo

El análisis de las condiciones de trabajo de los y las trabajadoras en las plataformas es uno de los aspectos centrales en la caracterización de este tipo de trabajadoras/es. Antes de abordar las condiciones de trabajo concretas de las personas entrevistadas (820 hombres y 188 mujeres)¹⁵ es importante conocer si este tipo de trabajadores/as tiene otro empleo y si en dicho empleo tiene la posibilidad de contar con seguridad social.

En el cuadro III.1.1 se puede apreciar que alrededor del 20% de las personas entrevistadas que realizan una actividad como repartidoras también laboran en otra actividad. Cabe mencionar que se presenta una diferencia pequeña entre hombres y mujeres, alrededor del 15% de estas últimas realiza otra actividad. En esa otra actividad solamente una tercera parte tiene seguridad social (cuadro III.1.2), en donde predomina el IMSS como la institución que ofrece dicha seguridad social (70%); en este rubro es interesante observar que más el 20% de las mujeres respondieron que no sabían que institución les permitía acceder a la seguridad social (cuadro III.1.3).

Cuadro III.1.1
Desempeña otra actividad además del trabajo como repartidor en plataforma, según sexo

Otra actividad	Hombre	Mujer	Total
Sí	19.5%	15.4%	18.8%
No	80.5%	84.6%	81.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

¹⁵ Lo que nos habla de un trabajo muy masculinizado.

Cuadro III.1.2
Acceso a seguridad social por actividad diferente al
reparto en plataforma, según sexo

Acceso	Hombre	Mujer	Total
Sí	29.4%	31.0%	29.6%
No	70.6%	69.0%	70.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro III.1.3
Institución de salud en que se encuentra afiliado/a por
actividad diferente al/a de repartidor/a en plataforma, según
sexo

Institución	Hombre	Mujer	Total
IMSS	72.3%	66.7%	71.4%
ISSSTE	25.5%	11.1%	23.2%
No sabe	2.1%	22.2%	5.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Otro de los aspectos que es importante considerar como antecedente para comprender las condiciones de trabajo es el relacionado con los tiempos de búsqueda del mismo. Más del 50% de los entrevistados no tardaron ni un mes en la búsqueda. Sin embargo, también existe un porcentaje importante, cercano al 30%, que tardó más de dos meses en insertarse en este tipo de actividad (cuadro III.1.4). Ahora bien, en qué tipo de plataforma se insertaron, la mayor parte en *Uber Eats*, el segundo lugar presenta una participación diferencial según el sexo de los trabajadores, en el caso de los hombres es *Rappi*, mientras en el caso de las mujeres es *Sin Delantal*, en tercer lugar, se encuentra *Didi* para ambos sexos (cuadro III.1.5).

Ahora bien, cuando se le pide a la persona empleada en plataformas que indique en qué otra plataforma ha trabajado durante el último mes, cerca de una tercera parte declara no tener otra plataforma en la que labore, con la característica de que este porcentaje es mayor en el caso de las mujeres. Aquellos que sí trabajaron en otra plataforma mencionan en orden de importancia *Uber Eats*, *Rappi* y *Didi* (cuadro III.1.6).

Cuadro III.1.4
Tiempo de búsqueda de trabajo antes de ingresar a
trabajar como repartidor/a en plataforma, según sexo

Tiempo de búsqueda	Hombre	Mujer	Total
No buscó trabajo	29.6%	22.3%	28.3%
1 mes o menos	30.7%	30.3%	30.7%
Más de 1 hasta 2 Meses			
	12.9%	14.9%	13.3%
Más de 2 meses	26.8%	32.5%	27.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro III.1.5
Plataforma principal en la que trabaja, según sexo

Plataforma	Hombre	Mujer	Total
UberEats	41.2%	35.1%	40.1%
Rappi	34.9%	18.6%	31.8%
Didi	14.8%	14.4%	14.7%
Sin Delantal	6.0%	22.9%	9.1%
Otra	3.1%	9.0%	4.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro III.1.6
Plataforma en la que trabaja (segunda opción),
según sexo

Plataforma	Hombre	Mujer	Total
UberEats	27.1%	19.7%	25.7%
Rappi	24.8%	21.8%	24.2%
Didi	11.1%	11.2%	11.1%
Sin Delantal	4.9%	5.3%	5.0%
Otra	3.2%	6.4%	3.9%
Ninguna	28.9%	35.6%	30.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Cuando se les pregunta sobre los motivos por lo que trabaja en la primera plataforma, alrededor del 50% sostiene que “ofrece mejores ingresos que otras plataformas” (presentándose un porcentaje ligeramente menor en el caso de las mujeres), en segundo lugar, se menciona “la facilidad de entrada” (con una proporción mayor en el caso de las

mujeres) y el *tener amigos trabajando en la plataforma* solo alcanza un porcentaje cercano al 15% (cuadro III.1.7). Para la segunda plataforma la respuesta principal es la *facilidad de entrada* (cerca de una tercera parte) y después el *tener amigos trabajando en la plataforma* es una de las razones (cuadro III.1.8).

Cuadro III.1.7			
Motivos para trabajar en la plataforma principal, según sexo			
Motivos	Hombre	Mujer	Total
Ofrece mejores ingresos que otras plataformas	52.6%	45.2%	51.2%
Brinda mayor protección (en cuanto a seguridad vial en la ciudad)	7.4%	6.4%	7.2%
Tengo amigos trabajando en esta plataforma	11.0%	15.4%	11.8%
Ofrece más prestaciones	1.8%	2.7%	2.0%
Por la facilidad para entrar	26.3%	30.3%	27.1%
Otra	0.9%		0.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro III.1.8			
Motivos para trabajar en la plataforma principal (segunda opción), según sexo			
Motivos	Hombre	Mujer	Total
Ofrece mejores ingresos que otras plataformas	17.6%	21.7%	18.4%
Brinda mayor protección (en cuanto a seguridad vial o ciudad)	12.2%	10.5%	11.9%
Tengo amigos trabajando en esta plataforma	31.0%	25.7%	30.0%
Ofrece más prestaciones	4.4%	5.9%	4.7%
Por la facilidad para entrar	34.2%	36.2%	34.6%
Otra	0.6%		0.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Para cerrar esta subapartado quisiéramos señalar un aspecto interesante de las condiciones de entrada. Existe una diferencia importante entre hombres y mujeres en

cuanto al gasto para empezar el trabajo como repartidor. Mientras los hombres gastaron en promedio prácticamente 9 mil pesos, las mujeres declararon gastar menos de \$4000 pesos en promedio (cuadro III.1.9).

Cuadro III.1.9			
Gasto promedio para ingresar a trabajar en la plataforma según sexo			
Gasto	Hombre	Mujer	Total
Gasto promedio	8,910.6	3,629.5	7,977.2

El uso del tiempo y la intensidad del trabajo

Una de las preguntas más comunes en relación con los trabajadores de plataforma es la referente a la intensidad de su trabajo, para ello se preguntó el horario de inicio y fin de su actividad, los tiempos de descanso y el número de entregas realizado. En el cuadro III.1.10 podemos advertir que la intensidad del trabajo es elevada a lo largo de la semana, en el caso de los hombres solamente el lunes no labora un 12%, pero el resto de los días este porcentaje se va reduciendo y prácticamente se reduce a un 2.8% en viernes. En el caso de las mujeres la intensidad de trabajo también es elevada, sin embargo, los lunes y domingos cerca de un 20% de las mujeres no realizan actividades de entrega, esta diferencia la podemos asociar las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se asignan a las mujeres.

Cuadro III.1.10
Tasa de participación diaria como repartidor/a en
plataforma, según sexo

Día	Hombre	Mujer	Total
Lunes	87.7%	79.3%	86.1%
Martes	88.9%	89.4%	89.0%
Miércoles	88.4%	87.2%	82.2%
Jueves	92.9%	89.4%	92.3%
Viernes	97.2%	96.3%	97.0%
Sábado	95.6%	93.6%	95.2%
Domingo	90.5%	84.0%	89.3%

Ahora bien, el horario promedio de inicio es a las 11 de la mañana, siendo éste ligeramente menor en el caso de las mujeres (alrededor de la 10:30) (cuadro III.1.11). La jornada es relativamente elevada porque el horario promedio de salida es cercano a las 20 horas para los hombres y a las 19 horas en el caso de las mujeres, intensificándose los fines de semana (cuadro III.1.12). A lo largo de la jornada laboral los hombres declaran tener un descanso de hora y media, mientras las mujeres declaran 10 minutos menos en promedio de descanso (cuadro III.1.13). A partir de esta información, se puede señalar que las jornadas laborales de los empleados en las plataformas es de 9 horas de lunes a jueves y se intensifica desde el viernes alcanzando casi las 10 horas en viernes y sábado (III.1.14). Para cerrar la descripción en términos de la intensidad laboral, debemos señalar que mientras los hombres en promedio tienen más de 10 entregas diarias, que se intensifican los fines de semana, llegando a alcanzar hasta 14 entregas, las mujeres en promedio presentan el mismo patrón a lo largo de la semana, pero realizando 2 entregas menos que los hombres (III.15).

Cuadro III.1.11
Hora promedio de inicio de la jornada laboral como
repartidor/a en plataforma, según día y sexo

Día	Hombre	Mujer	Total
Lunes	10:54	10:32	10:50
Martes	10:58	10:33	10:53
Miércoles	10:58	10:32	10:53
Jueves	10:58	10:32	10:53
Viernes	10:44	10:28	10:41
Sábado	10:41	10:23	10:37
Domingo	10:38	10:30	10:36

Cuadro III.1.12
Hora promedio de término de la jornada laboral como
repartidor/a en plataforma, según día y sexo

Día	Hombre	Mujer	Total
Lunes	19:51	19:22	19:46
Martes	19:54	19:13	19:46
Miércoles	19:55	19:13	19:47
Jueves	20:01	19:22	19:54
Viernes	20:03	19:46	20:00
Sábado	20:00	19:53	19:59
Domingo	20:07	19:35	20:01

Cuadro III.1.13
Promedio de horas trabajadas diarias como
repartidor/a en plataforma, según sexo

Día	Hombre	Mujer	Total
Lunes	09:09	08:47	09:05
Martes	09:06	08:39	09:01
Miércoles	09:05	08:41	09:01
Jueves	09:08	08:50	09:05
Viernes	09:30	09:25	09:29
Sábado	09:47	09:32	09:45
Domingo	09:45	09:12	09:39

Cuadro III.1.14
Horas promedio de descanso (en horas) entre el inicio
y el fin de la jornada como repartidor/a en plataforma,
según día y sexo

Día	Hombre	Mujer	Total
Lunes	01:31	01:22	01:30
Martes	01:32	01:22	01:30
Miércoles	01:32	01:20	01:30
Jueves	01:30	01:20	01:28
Viernes	01:28	01:15	01:26
Sábado	01:29	01:14	01:26
Domingo	01:29	01:19	01:27

Cuadro III.1.15
Promedio (número) de entregas realizadas como
repartidor/a en plataforma, según día y sexo

Día	Hombre	Mujer	Total
Lunes	10.4	8.6	10.1
Martes	9.9	8.3	9.6
Miércoles	10.0	8.5	9.7
Jueves	10.6	9.0	10.3
Viernes	12.6	11.0	12.3
Sábado	14.3	12.3	13.9
Domingo	15.0	12.5	14.6

Opinión sobre su trabajo en plataformas

La flexibilidad de tiempo para manejar los horarios es una de las características que más les gusta a los repartidores/as de plataforma, aspecto que no se relaciona con la ardua jornada laboral diaria que manifestaron los entrevistados en el apartado anterior. Le sigue el ingreso económico (cuadro III.1.16), llama la atención que el rubro relacionado con no tener jefe es más importante para los hombres que para las mujeres. Mientras el peligro de accidentes, robos o asaltos es uno de los aspectos que menos les gusta de su trabajo (cuadro III.1.17).

Cuadro III.1.16
Lo que más le gusta del trabajo en la plataforma, según sexo

Motivos	Hombre	Mujer	Total
El ingreso económico	27.2%	32.4%	28.2%
Flexibilidad de tiempo para manejar mis horarios	46.8%	48.4%	47.1%
Tiempo libre	12.6%	12.8%	12.6%
Ser mi propio jefe / No tener jefe directo	13.2%	6.4%	11.9%
Otro	0.2%		0.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro III.1.17
Lo que menos le gusta del trabajo en la plataforma, según sexo

Motivos	Hombre	Mujer	Total
El peligro de accidentes, robos o asaltos	65.6%	59.0%	64.4%
La falta de transparencia en la asignación de pedidos	5.2%	3.2%	4.9%
El ingreso	3.7%	3.2%	3.6%
La contaminación	1.0%	1.1%	1.0%
Falta de garantías laborales	9.9%	18.1%	11.4%
No tener seguridad social	13.5%	14.9%	13.8%
Otro	1.1%	0.5%	1.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Ingresos y Condiciones Laborales

Con el ánimo de conocer si existe algún tipo de acompañamiento en el trabajo en plataformas de entregas a domicilio, el 92.3% de los entrevistados manifestó que las realizan sin ningún acompañante, resalta el caso particular de las mujeres, ya que el 16.6% manifestó trabajar con algún compañero(a) de trabajo.

El 56.9% de los repartidores que realizan el trabajo en compañía manifestó realizar sus actividades con la pareja o algún familiar y el 16.7% con un amigo. El principal motivo por viajar y hacer las entregas en compañía es por seguridad (70.0%), le sigue el contar con compañía (20.5%). Como se sabe a partir de las entrevistas realizadas a este grupo de trabajadores, algunas de las mujeres han manifestado haber sufrido actos de violencia y acoso, ya sea por parte de sus colegas repartidores, de los clientes de la plataforma donde se entrega los pedidos y por parte del personal de los restaurantes o comercios en los que reciben los productos para distribuir (ver cuadro III.1.18).

Cuadro III.1.18
Compañía en la realización del trabajo en plataformas digitales, según sexo

Trabajo en compañía	Hombre	Mujer	Total
Con quién realiza el trabajo de entregas a domicilio			
Sólo/a	94.3%	83.5%	92.3%
Acompañado/a	4.8%	15.4%	6.7%
A veces sólo/a y a veces acompañado/a	1.0%	1.1%	1.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Quién lo/la acompaña normalmente			
Amigo/a	18.9%	11.9%	16.5%
Familiar	50.8%	60.2%	54.8%
Socio/a	6.2%	3.1%	5.1%
Su pareja	1.3%	3.5%	1.8%
Otro	22.8%	21.3%	21.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Motivos por los que prefiere la compañía			
Por seguridad	57.4%	83.9%	67.9%
Puedo hacer más entregas	4.3%		2.6%
Para tener compañía	29.8%	6.5%	20.5%
Otro	8.5%	9.7%	9.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Una de las principales discusiones que se han dado en relación al trabajo en plataformas, es si existe alguna relación de dependencia en este tipo de actividad, es decir, ¿es o no un trabajo asalariado?, ¿existe subordinación?, ¿se reciben instrucciones?, ¿existen

reglas o sanciones por el desempeño de la actividad laboral?; o por el contrario, siguiendo el discurso de los directivos de las plataformas, una de las ventajas de trabajar en las mismas es la independencia en el manejo de los horarios por parte de los “socios” y por ende son trabajadores autónomos. Al indagar sobre este aspecto, el 42.9% manifestó considerarse auto empleado o independiente, el 39.3% ser sólo intermediario entre la aplicación y el usuario, mientras que el 17.8% considera ser un empleado o trabajador subordinado de la plataforma (ver III.1.19).

Mayoritariamente las entregas que se realizan son de comida preparada por parte de los restaurantes, panaderías y pastelerías. En relación a las condiciones laborales y en especial a los ingresos, en promedio a la semana los hombres obtiene alrededor de \$2,227.9, mientras las mujeres en promedio reciben \$400 menos. Los menores de 25 años manifestaron recibir un ingreso menor al promedio observando nuevamente marcadas desigualdades entre hombre y mujeres en este grupo de edad (ver cuadro III.1.19).

Como veíamos anteriormente, a pesar que hombre y mujeres trabajan una jornada cercana a las nueve horas y media al día, al asignarles un menor número de entregas al día ellas reciben un ingreso promedio menor, este hallazgo también puede estar afectado por el tipo de transporte que utilizan y la distancia que existe entre el punto de envío y de entrega. En promedio el 20% de los ingresos proviene de propinas y quienes manifestaron recibir ingresos por otras actividades reciben alrededor de \$1700 (ver cuadros III.1.19).

En relación a la estabilidad en los ingresos, el 40% manifiesta que existe bastante incertidumbre en los mismos, cambian mucho y no se tiene mucha certeza entre una semana y otra; por otro lado, el 56.9% manifiesta que varían poco. La principal causa en la variación de los ingresos es la baja demanda en el número de pedidos (60.6%), las demoras en las entregas por parte de los restaurantes y comercios (16.6%) y la competencia o posible sobreoferta de repartidores (11.7%) (ver cuadro III.1.19).

Cuadro III.1.19			
Ingresos y condiciones laborales en el trabajo en las plataformas digitales, según sexo			
Condiciones laborales	Hombre	Mujer	Total
Principal tipo de mercancía de entrega			
Comida preparada de restaurantes, panadería y pastelerías	95.4%	91.5%	94.6%
Productos del supermercado o tiendas de abarrotes	2.1%	5.9%	2.8%
Mercancías de centros comerciales	1.2%	2.1%	1.4%
Mensajería	1.0%	0.5%	0.9%
Otro	0.4%		0.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Ingresos obtenidos la semana pasada por trabajo en plataforma			
Menores de 25 años	2,186.4	1,730.5	2,120.5
Entre 26 y 40 años	2,353.6	1,967.9	2,276.3
Mayores de 40 años	2,458.9	2,000.0	2,344.8
Promedio Total	2,302.7	1,903.9	2,227.9
Porcentaje de propinas			
Propina (%)	20.2%	20.1%	20.2%
Ingresos ajenos al trabajo en plataformas			
Ingresos promedios	1,766.5	1,324.9	1,701.6
Variabilidad de los ingresos obtenidos por el trabajo en plataformas			
Son iguales cada semana	3.3%	2.1%	3.1%
Varían poco	55.5%	63.3%	56.9%
Cambian mucho y no sabe cuanto ganará	41.2%	34.6%	40.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Razones por las que se ve afectado el ingreso			
Hay pocos pedidos	59.5%	65.4%	60.6%
Los restaurantes demoran en entregar	16.6%	16.5%	16.6%
Hay mucha competencia (otros repartidores)	12.2%	9.6%	11.7%
Otro	11.7%	8.5%	11.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Consideración de la relación con el trabajo en la plataforma principal			

Empleado/a o trabajador/a subordinado/a a la plataforma	17.9%	17.0%	17.8%
Autoempleado/a o independiente	41.8%	47.3%	42.9%
Intermediario/a entre la aplicación y el usuario	40.2%	35.1%	39.3%
Otro		0.5%	0.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Premios y Sanciones

El 17.8% de los entrevistados manifestó recibir algún premio o bonificación por su buen desempeño o las actividades realizadas; estos premios se han visto manifestados en ingresos económicos (59.9%), ropa o accesorios (15.1%), entre otros. Resaltan las diferencias entre hombres y mujeres, tan sólo el 7.4% de ellas manifiesta recibir algún premio y estos son más diversificados (Ver cuadro III.1.20 y III.1.20).

En relación a la penalización que realiza la aplicación, ya sea por una mala calificación, queja del cliente, demoras en la entrega u otros, el 35.7% expreso haber sido objeto de este tipo de castigos, reflejándose en una mayor proporción para los hombres. Estos se expresan en bloqueos por horas o días (18.9% y 18.3%, respectivamente), la suspensión, desactivación o desconexión de la aplicación (28.6%), seguido de la medida más drástica que es el bloque o baja de la cuenta (12.8%) (Ver cuadro III.1.20 y III.1.20).

Cuadro III.1.20			
Premios y sanciones recibidos en el trabajo en las plataformas digitales, según sexo			
Premios y sanciones	Hombre	Mujer	Total
Ha recibido algún premio por parte de la plataforma principal			
Sí	20.1%	7.4%	17.8%
No	79.9%	92.6%	82.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Tipo de premio			
Económico	61.2%	42.9%	59.8%
Ropa / Accesorios	15.2%	14.3%	15.1%

Cupones/ Descuentos	5.5%	28.6%	7.3%
Crecimiento laboral	6.1%	14.3%	6.7%
Otro	12.0%	0.0%	11.3%
Total	100.0%	100.1%	100.2%

Ha recibido algún castigo o penalización por parte de la plataforma principal

Sí	40.0%	17.0%	35.7%
No	60.0%	83.0%	64.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo castigo o penalización

Bloqueo por horas	18.0%	28.1%	18.9%
Bloqueo por días	18.9%	12.5%	18.3%
Suspensión / Desactivación	16.5%	21.9%	16.9%
Desconexión de la aplicación	11.9%	9.4%	11.7%
Bloqueo o baja de cuenta	12.8%	12.5%	12.8%
Otro	21.9%	15.6%	21.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

IV.- Apreciación y autopercepción del trabajo en las plataformas

Graciela Bensusán, Miguel Ángel Díaz y Héctor Santos

1. Plataforma principal y motivos para escogerla.

Los repartidores se concentran principalmente en cuatro plataformas: Uber Eats (40.1%), Rappi (31.8%), Didi (14.7%) y Sin Delantal (9.1%) reuniendo éstas al 95.7%. Considerando el sexo, los hombres están más concentrados en la dos primeras plataformas (41.2% en Uber Eats y 34.9% en Rappi) mientras las mujeres se diversifican más entre las cuatro plataformas y tienen mayor presencia en Cornershop que los hombres (7.4% vs 1.3%). Cuadro IV.1.1

Cuadro IV.1.1			
Plataforma principal utilizada según sexo			
Plataformas	Hombre	Mujer	Total
UberEats	41.2%	35.1%	40.1%
Rappi	34.9%	18.6%	31.8%
Didi	14.8%	14.4%	14.7%
Sin Delantal	6.0%	22.9%	9.1%
Cornershop	1.3%	7.4%	2.5%
Otros	1.8%	1.6%	1.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

No se observa una diferencia significativa en la plataforma principal según grupos de edad, salvo que los mayores de 40 años tienen menor presencia que los más jóvenes en Rappi y una mayor en Didi y Sin Delantal. (Cuadro IV.1.2).

Cuadro IV.1.2				
Plataforma principal utilizada según edad				
	Menores de 25 años	Entre 26 y 40 años	Mayores de 40 años	Total
UberEats	42.5%	39.4%	36.5%	40.1%
Rappi	34.5%	38.9%	10.6%	31.8%
Didi	14.8%	10.3%	24.3%	14.7%
Sin Delantal	5.8%	7.2%	20.6%	9.1%
Cornershop	1.5%	3.1%	3.2%	2.5%
Otros	1.0%	1.2%	4.8%	1.8%

Total	100.0%	100.0%	100.0%	49 100.0%
-------	--------	--------	--------	--------------

En cuanto al motivo principal por el que se escoge a la plataforma principal, el más invocado fue que ofrece mejores ingresos (51.2%); en segundo lugar por la facilidad para entrar a trabajar (27.1%); en tercer lugar porque se tiene amigos trabajando allí (11.8%) y por último porque brinda mayor protección (7.2%). Otro motivo poco importante fue el acceso a mejores prestaciones (2%), debido a que como se sabe por las entrevistas realizadas a los repartidores no suelen ofrecerse prácticamente en ninguna de ellas. (Cuadro IV.1.3).

Cuadro IV.1.3 Principal motivo por el que tiene una plataforma principal	
	Total
Ofrece mejores ingresos que otras plataformas	51.2
Brinda mayor protección (en cuanto a seguridad vial o ciudad)	7.2
Tengo amigos trabajando en esta plataforma	11.8
Ofrece más prestaciones	2.0
Por la facilidad para entrar	27.1
Otra	0.7
Total	100.0

En cuanto al segundo motivo que se tuvo en cuenta al ingresar a la plataforma nuevamente el más invocado fue la facilidad para entrar (34.6%), seguido por tener amigos trabajando en ella (30%), por los mejores ingresos (18.4%) y por la mayor protección en seguridad (11.9%). (Cuadro IV.1.4)

Cuadro IV.1.4 Segundo motivo más importante por el que tiene una plataforma principal	
	Total
Ofrece mejores ingresos que otras plataformas	18.4
Brinda mayor protección (en cuanto a seguridad vial o ciudad)	11.9
Tengo amigos trabajando en esta plataforma	30.0
Ofrece más prestaciones	4.7
Por la facilidad para entrar	34.6
Otra	0.5
Total	100.0

En suma, estos cuatro motivos resultaron relevantes a la hora de escoger la plataforma principal y coinciden plenamente con lo manifestado en las entrevistas, como se verá al analizar las ventajas y desventajas del trabajo en plataforma según la opinión de los repartidores¹⁶.

2. Gastos de la persona repartidora para la entrada al trabajo

La mayoría de las y los repartidores (54.2%) gastó hasta \$3,000 al empezar a trabajar y solo un 8% gastó más de esa cantidad hasta \$6.000 (cuadro IV.1.5). Sin embargo, un 26.5% declaró haber gastado más de \$ 6,000. Esto puede deberse a que una parte de ellos puede haber tenido que adquirir una bicicleta o motocicleta para trabajar como repartidor.

¹⁶ En relación al análisis de entrevistas véase la parte correspondiente en este estudio.

Cuadro IV.1.5	
Gasto total que hizo para empezar su trabajo como repartidor/a	
	Total
Hasta 3,000	54.2
De 3001 hasta 6,000	8.0
Más de 6,000	26.5
Nada	7.2
No recuerda	2.7
No sabe	1.4
Total	100.0

Al examinar esta cuestión de manera más desagregada y por sexo, como se observa en el cuadro IV.1.6, se encuentra que un 10.2% de las mujeres y un 7.0% de los hombres no gastó nada para entrar a trabajar y otro 20.5 % de las primeras y el 13.9% de los segundos gastó 500\$ o menos, lo que significa que una parte de los trabajadores puede acceder a este trabajo con una inversión muy reducida. Igualmente, otro 20.7% de los hombres y el 31.8% de las mujeres que gastaron entre \$ 501 y \$1000. De esta forma, se observa que el 62.5% de las mujeres y el 41.6% de los hombres gastaron como máximo \$1000. Sin embargo, llama la atención que un 9.1% de los hombres declaró haber gastado entre \$20,000 y \$ 30,000, y otro 5.8% más de \$ 30,000. (Cuadro IV.1.6)

Cuadro IV.1.6			
Gastó en total para empezar el trabajo de reparto según sexo			
	Hombre	Mujer	Total
Nada	7.0%	10.2%	7.5%
\$500 ó menos	13.9%	20.5%	15.1%
Entre \$501 y \$1,000	20.7%	31.8%	22.8%
Entre \$1,001 y \$1,500	5.3%	6.8%	5.6%
Entre \$1,501 y \$2,000	5.8%	5.7%	5.8%
Entre \$2,001 y \$3,000	7.2%	7.4%	7.2%
Entre \$3,001 y \$4,000	3.8%	4.0%	3.8%
Entre \$4,001 y \$6,000	4.8%	3.4%	4.6%
Entre \$6,001 y \$10,000	3.8%	1.1%	3.3%
Entre \$10,001 y \$20,000	12.8%	4.5%	11.3%
Entre \$20,001 y \$30,000	9.1%	4.0%	8.2%
Más de \$30,000	5.8%	0.6%	4.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Considerando el gasto en la plataforma principal, según el medio de transporte utilizado, se observa que más de la mitad de los repartidores encuestados usan motocicleta (510 de 967) y que más del 40% de estos (219) gastó más de \$10,000 para ingresar a trabajar. De estos, 47 repartidores declararon haber gastado más de \$30,000. (Cuadro IV.1.7).

Cuadro IV.1.7
Gasto total para empezar el trabajo de reparto según el transporte utilizado en la plataforma principal.

	Motocicleta o motoneta	Bicicleta	Auto o coche	Trabajo a pie (incluido transporte público)	Total
Nada	34	25	5	9	73
\$500 ó menos	68	44	3	31	146
Entre \$501 y \$1,000	92	81	12	35	220
Entre \$1,001 y \$1,500	18	27	3	6	54
Entre \$1,501 y \$2,000	15	33	2	6	56
Entre \$2,001 y \$3,000	24	35	3	8	70
Entre \$3,001 y \$4,000	10	18	2	7	37
Entre \$4,001 y \$6,000	12	26	1	5	44
Entre \$6,001 y \$10,000	18	11	1	2	32
Entre \$10,001 y \$20,000	103	4	1	1	109
Entre \$20,001 y \$30,000	69	5	2	3	79
Más de \$30,000	47	0	0	0	47
Total	510	309	35	113	967

3. Ventajas y desventajas del trabajo de reparto por aplicaciones

En cuanto a los aspectos que más les gustan de su trabajo como repartidores, se encuentra en el cuadro 1.8 que la flexibilidad de tiempo de que disponen es el más importante para el 47.1% de los encuestados. Para el 28.2% fue el ingreso económico, mientras para 2.6% fue el tiempo libre que les permite este trabajo. A su vez, el 11.9% escogió como aspecto de mayor interés no tener un jefe directo (o ser su propio jefe). En suma, factores asociados a la supuesta mayor libertad del trabajo de reparto en plataformas resultan sumamente atractivos para quienes lo desempeñan, aunque sabemos que estas ventajas pueden ser relativas (cuando muchos declaran tener largas jornadas para obtener un ingreso satisfactorio) y que no implican por sí mismas un rasgo del trabajo autónomo. Sin embargo, hay un 11.9% de repartidores que consideran que no tener jefe directo es lo más importante, y esta característica no sería compatible con el reconocimiento de una relación laboral con la plataforma.

Cuadro IV.1.8
Principal razón por la que mas le gusta su
trabajo como repartidor/a con la plataforma
principal

	Total
El ingreso económico	28.2
Flexibilidad de tiempo para manejar mis horarios	47.1
Tiempo libre	12.6
Ser mi propio jefe / No tener jefe directo	11.9
Otro	0.2
Total	100.0

En cuanto al segundo factor o aspecto más importante, como se observa en el cuadro 1.9, no tener jefe directo fue señalado por el 29.5% de los encuestados, mientras para el 24.3% lo fue la flexibilidad del tiempo para manejo de horarios, el 23.1% optó por el ingreso económico y un 22.8% tener tiempo libre. En suma, estos resultados confirman que en conjunto los repartidores encuentran ventajas en este tipo de trabajos respecto

de otros que existen en el mercado laboral y que suelen ser mal pagados y con horarios rígidos (cuadro IV.1.9).

Cuadro IV.1.9 Segunda razón más importante por la que le gusta mas su trabajo como repartidor/a con la plataforma principal	
	Total
El ingreso económico	23.1
Flexibilidad de tiempo para manejar mis horarios	24.3
Tiempo libre	22.8
Ser mi propio jefe / No tener jefe directo	29.5
Otro	0.3
Total	100.0

En cuanto a lo que menos les gusta (cuadro IV.1.10), por lejos el peligro de accidentes, robos y asaltos fue señalado por una amplia mayoría (64.4%). La falta de garantías laborales fue una desventaja para el 11.4% y la falta de seguridad social para otro 13.8%. De esta forma, el 25.2% consideró que esta ausencia es el lado malo del trabajo de reparto por aplicaciones.

Cuadro IV.1.10 Lo que menos le gusta de su trabajo como repartidor/a con la plataforma principal	
	Total
El peligro de accidentes, robos o asaltos	64.4
La falta de transparencia en la asignación de pedidos	4.9
El ingreso	3.6
La contaminación	1.0
Falta de garantías laborales	11.4
No tener seguridad social	13.8
Otro	1.0
Total	100.0

Como segundo factor negativo o desventaja, la falta de garantías laborales (26.4%) y de seguridad social (36.3%) fueron señaladas por esos porcentajes de encuestados. Lo anterior confirma que en primer lugar el riesgo al que se enfrentan por accidentes y demás y en segundo lugar la falta de derechos y seguridad social son las desventajas más importantes de este tipo de trabajos. Otro aspecto cuestionado fue la falta de transparencia en la asignación de pedidos, lo que fue mencionado por el 11.3% de los encuestados (cuadro IV.1.11).

Cuadro IV.1.11 Lo que menos le gusta en segundo lugar de su trabajo como repartidor/a con la plataforma principal.	
	Total
El peligro de accidentes, robos o asaltos	16.2
La falta de transparencia en la asignación de pedidos	11.3
El ingreso	5.3
La contaminación	4.5
Falta de garantías laborales	26.4
No tener seguridad social	36.3
Otro	0.1
Total	100.0

Estos resultados dan fuerza a las opiniones recogidas a través de las entrevistas individuales realizadas a los repartidores donde en todos los casos se encontró que ellos disfrutaban de la libertad que tienen para escoger sus horarios, aprecian las ganancias que obtienen por ser mejores a las que obtendrían en otros trabajos. En las entrevistas se mencionaron, además de las anteriores, otras ventajas como la posibilidad de trabajar cerca de su domicilio sin hacer largos traslados; conocer la ciudad y estar al aire libre, hacer ejercicio y convivir con los colegas cuando no están trasladando un pedido. También para algunos la ventaja principal fue poder seguir estudiando mientras se trabaja. Incluso algunos repartidores que ingresaron a esta actividad pensando en algo

transitorio, comentaron que lo ven al menos como una opción a mediano plazo porque además de permitirle volver a estudiar, puede convivir más tiempo con la familia y atender a su hijo.

Sin embargo, hay quien advierte que los riesgos son muchos y no compensan los mejores ingresos por lo que solo se mantendría en la plataforma hasta encontrar un trabajo más seguro. Otro factor desalentador, como muestra la encuesta, es el no tener derechos, prestaciones y seguridad social. En este sentido, los resultados de la encuesta coinciden con lo manifestado en las entrevistas respecto a las desventajas, al señalarse que además de la falta de derechos y seguridad social se sienten inseguros por la posibilidad de una desconexión arbitraria, los descuentos injustificados y la falta de transparencia, así como los riesgos al tener que repartir en zonas peligrosas, sufrir accidentes y asaltos sin recibir apoyo alguno por parte de las plataformas. También se cuestionó la falta de apoyo de las plataformas para el pago de impuestos dada la complejidad de los trámites.

Un aspecto importante resultante de las entrevistas fue que se cuestionó la ventaja que muchos reconocen al tener libertad de escoger los horarios, ya que se argumentó que existe un número mínimo de horas y metas que de no cumplirse traen consecuencias negativas, además de que muchas veces (más aún en la pandemia por el mayor número de repartidores) pierden mucho tiempo esperando pedidos, lo que no es remunerado. Sin embargo, quedó planteada la preocupación acerca de que se cree que tener derechos supone perder flexibilidad, lo que muchos argumentan que no debería ser así.

Al igual que en los resultados de la encuesta, en las entrevistas los repartidores dieron mucha importancia a la falta de seguridad vial como desventaja en tanto es la causa de los accidentes. Lo consideran un problema que involucra a las autoridades de la CDMX pero también a los repartidores y las aplicaciones, que deberían cambiar sus políticas y disminuir la presión por el tiempo de entrega de los productos. Esperarían que las autoridades crearan más ciclovías, cuidaran más las calles, incrementaran la cultura vial y aplicaran correctamente multas por violaciones a las reglas de tránsito.

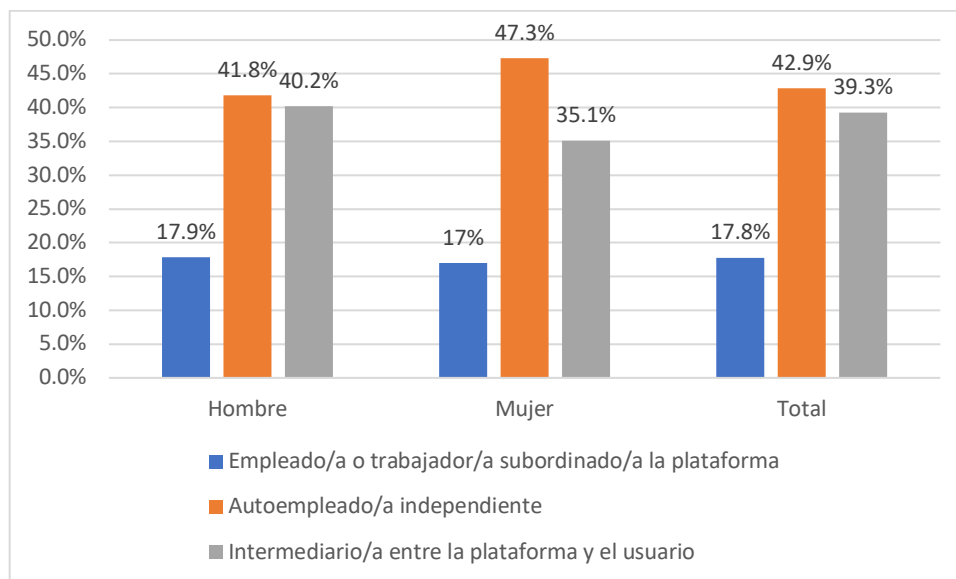
4. La naturaleza del vínculo: auto percepción de los trabajadores y flexibilidad laboral

En el tema de la percepción sobre el trabajo, como resulta de las entrevistas realizadas, muchos repartidores se consideran como autónomos y defienden la flexibilidad horaria por sobre todas las cosas, aun cuando trabajen muchas horas al día y entre seis y siete días a la semana. Entre los repartidores existe miedo a perder la flexibilidad horaria si el trabajo se regula y que este se convierta en algo como “un trabajo de oficina” con un horario fijo y sin la posibilidad de no trabajar cuando lo requieran. A esto se suma la apatía de otros, como comentaron los entrevistados, para quienes lo único importante es que su vehículo funcione y son indiferentes ante la posibilidad de sufrir un accidente, pensando en que si algo les pasa “ya verán como lo solucionan”.

Para organizarse en grupos de repartidores y exigir derechos tiene que haber una sensación de agravio que los haga sentirse víctima de una injusticia y que se pueda atribuir culpables a esta situación. En el caso de los repartidores, es necesario que surja la conciencia de ser trabajadores despojados de derechos que deberían tener por beneficiar económicamente con su trabajo a un tercero.

En este sentido, en la encuesta se preguntó a los repartidores cómo perciben su vínculo con las plataformas. El resultado es revelador, como se observa en la gráfica 1, ya que el 82% de los repartidores no se consideran empleados o trabajadores de la plataforma, lo cual confirma que la narrativa de estas, que sostiene que los repartidores son “socios”, está bastante extendida entre el colectivo de trabajadores. Esta auto percepción como trabajador independiente o intermediario, influye en no sentirse sujeto de derechos y por lo tanto, como veremos más adelante, en la poca propensión a la acción colectiva.

Gráfica IV.1
Autopercepción de las personas repartidoras
en su relación de trabajo con las plataformas



Un mayor porcentaje de mujeres respecto de los hombres se consideró autoempleada y un menor porcentaje como intermediaria pero casi no hubo diferencias en el porcentaje de quienes se reconocieron como empleados. Los menores de 25 años se reconocieron en un mayor porcentaje como empleados (20%) que en los otros grupos de edad mientras los mayores de 40 años se reconocieron en mayor proporción como autoempleados y menos como intermediarios. (Cuadro IV.1.12).

Cuadro IV. 1.12
Autopercepción de las personas repartidoras
en su relación de trabajo con las plataformas según la edad

	Menores de 25 años	Entre 26 y 40 años	Mayores de 40 años	Total
Empleado/a o trabajador/a subordinado/a a la plataforma	20.0%	16.2%	16.4%	17.8%
Autoempleado/a o independiente	42.0%	40.3%	50.3%	42.9%
Intermediario/a entre la aplicación y el usuario	38.0%	43.2%	33.3%	39.3%
Otro	0.0%	0.2%	0.0%	0.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Al considerar la antigüedad en la plataforma y su autopercepción en cuanto al vínculo laboral no se encontró una variación significativa en tanto siempre más del 80% se consideró como autoempleado o intermediario y solo el 20% o menos como empleado o trabajador subordinado.

Es claro que la realidad que viven los repartidores y la narrativa de las plataformas han tenido un gran peso en esta autopercepción así como en cuanto a las ventajas del trabajo de reparto a través de aplicaciones debido a su supuesta flexibilidad en los tiempos de trabajo, lo que en principio parecería incompatible con la subordinación laboral. Sin embargo, como vimos, la mayoría también tiene claro que, después de los problemas de seguridad, carecer de derechos y seguridad social son las principales desventajas de este tipo de trabajos.

Al conversar sobre estos puntos durante las entrevistas realizadas a los repartidores para esta investigación se observó que, si bien como confirmó la encuesta la mayoría se reconocía como trabajador independiente o por cuenta propia, entre sus expectativas está la de ser reconocidos como trabajadores subordinados que estarían dispuestos a perder ventajas con tal de conseguir un empleo formal y aportar parte de sus ingresos para tener seguridad social. En el mismo sentido, varios se manifestaron a favor de sacrificar algunas de las libertades- que sostienen que son de todas formas muy relativas- a cambio de ganar derechos, argumentando al respecto que en los hechos la mayoría de los repartidores ya ven a la plataforma como un trabajo indefinido y como su única fuente de ingresos. Muy pocos sostuvieron que prefieren seguir como están, entre otras razones, porque temen perder ingresos o porque no valoran la atención que el IMSS presta en la atención a la salud debido a la calidad de los servicios y prolongados tiempos de espera.

Sin embargo, miembros de los dos grupos de repartidores existentes comentan que son frecuentes las burlas y ataques de otros repartidores cuando se habla de luchar por derechos o mejoras en el trabajo. Abundan los comentarios del tipo “si no te gusta vete a otra cosa” así como la reproducción, por parte de esos trabajadores, del discurso de la plataforma diciendo “somos socios”. A estos dichos, los trabajadores organizados suelen responder que si son socios por qué no pueden fijar o negociar la tarifa que ganan por

pedido o porque los pueden desconectar sin que puedan hacer nada. Ante estos argumentos los trabajadores que sostienen ser socios no pueden decir nada.

Como se vio en otra parte de la encuesta, la principal desventaja para la mayoría de los repartidores es el riesgo ante robos y accidentes. Por ello se entiende que muchos trabajadores consideren que deberían tener un seguro por accidentes, porque el tema de los muertos por atropellamiento y la inseguridad ante asaltos está muy presente, pero el reclamo no trasciende hacia los demás derechos laborales ya que la flexibilidad horaria hace que la mayoría no se perciba como empleados de las plataformas. Es fuerte la asociación de flexibilidad horaria con carencia de vínculo laboral. Esta va acompañada a veces de una aversión a la formalidad, que da derechos, porque la misma se percibe como sinónimo de horarios fijos de trabajo y pérdida de libertad.

Entre los trabajadores organizados entrevistados está más extendida la necesidad de tener derechos laborales y seguridad social que entre los desorganizados y ante la pregunta de si estarían dispuestos a trabajar en un horario fijo a cambio de derechos, suelen responder que sí estarían dispuestos. En eso se diferencian de los repartidores no organizados quienes suelen responder que no renunciarían a la flexibilidad horaria. En este punto, algunos argumentan que si trabajaran en un horario fijo con derechos ganarían el salario mínimo, que al día es de \$123, lo cual está lejos de lo que pueden ganar actualmente que la paga es por pedido. Por supuesto que la creencia de que si el trabajo se formaliza les dejarían de pagar por pedido y ganarían el salario mínimo por día de trabajo es solo una suposición sin ningún fundamento, pero ilustra la manera en que muchos conciben la formalidad asociada al acceso a derechos laborales.

5. Permanencia en la plataforma: el mito del trabajo ocasional o intermitente.

Otro hallazgo interesante de la encuesta, porque contradice el argumento de las plataformas acerca de que es un trabajo ocasional y secundario, fue la pregunta acerca del tiempo que les gustaría permanecer en el trabajo. Más de la mitad (52%) contestó que les gustaría permanecer como repartidores por tiempo indefinido, es decir, lo ven como una opción laboral a largo plazo. En un lejano segundo lugar se ubicó la respuesta de permanecer entre uno y tres años (22%), y otro 7% más de tres años, lo cual puede

interpretarse como mediano plazo. Considerando el sexo, un mayor porcentaje de mujeres que de hombres (57.4% vs 51.3%) esperaría trabajar por tiempo indefinido como repartidor (a). (Cuadro IV.1.13)

Cuadro IV.1.13
Tiempo que les gustaría permanecer a las personas repartidoras
en las plataformas según sexo

	Hombre	Mujer	Total
Seis meses o menos	9.1%	8.5%	9.0%
Menos de un año	9.6%	7.4%	9.2%
De uno a tres años	22.2%	19.1%	21.6%
Más de tres años	7.3%	6.9%	7.2%
Por tiempo indefinido	51.3%	57.4%	52.5%
Otro	0.4%	0.5%	0.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Al tomar en cuenta la edad, resulta que es mayor el porcentaje que lo ve como indefinido en el grupo de edad de entre 26 y 40 años (59.2%) que en el de los más jóvenes, con menos de 25 años (42.8%). En suma, el 81.3% aspira a permanecer en él. Estos datos reflejan claramente que, salvo para una minoría, no se trata de un trabajo ocasional o de corto plazo, como suele argumentarse por parte de las plataformas. (Cuadro IV.1.14). Considerando la edad, los que tienen entre 26 y 40 años o más son quienes piensan en este trabajo como indefinido, llegando en el caso de los mayores de 40 años al 58.2% (algo menor que en el caso de los que tienen entre 26 y 40 años, quienes en un 59.2% quisieran seguir trabajando en la plataforma indefinidamente). Como se comentó en las entrevistas, esto se explicaría porque a esa edad comienza a dificultarse aún más el acceso a un empleo formal. Con todo, incluso los más jóvenes en un alto porcentaje piensan de esta forma (42.8%) y son minoritarios quienes lo ven como algo de corto plazo (menos de un año). (Cuadro IV.1.14).

Cuadro IV. 1.14
Tiempo que les gustaría permanecer a las personas repartidoras
en las plataformas según edad

	Menores de 25 años	Entre 26 y 40 años	Mayores de 40 años	Total
Seis meses o menos	10.3%	7.4%	10.1%	9.0%
Menos de un año	12.0%	7.6%	6.9%	9.2%
De uno a tres años	29.0%	16.9%	16.4%	21.6%
Más de tres años	5.5%	8.4%	8.5%	7.2%
Por tiempo indefinido	42.8%	59.2%	58.2%	52.5%
Otro	0.5%	0.5%	0.0%	0.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Al considerar las expectativas en cuanto a la duración del trabajo y su percepción sobre la naturaleza del mismo, tiende a aumentar la percepción de que son trabajadores subordinados a medida que la expectativa de duración aumenta, siendo de 14.3% en el caso de los que esperan quedarse seis meses o menos y alcanzando el 19.2% en el caso de quienes quieren permanecer más de tres años. (Cuadro IV.1.15)

Cuadro IV.1.15
Tiempo que les gustaría permanecer a las personas repartidoras
en las plataformas según la autopercepción que tienen de su
relación de trabajo con las empresas de aplicaciones

	Empleado/a o trabajador/a subordinado/a a la plataforma	Autoempleado/a o independiente	Intermediario/a entre la aplicación y el usuario	Otro	Total
Seis meses o menos	14.3%	38.5%	47.3%	0.0%	100.0%
Menos de un año	16.1%	35.5%	48.4%	0.0%	100.0%
De uno a tres años	17.9%	46.3%	35.8%	0.0%	100.0%
Más de tres años	19.2%	47.9%	32.9%	0.0%	100.0%
Por tiempo indefinido	18.1%	42.9%	38.8%	0.2%	100.0%
Otro	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	100.0%
Total	17.8%	42.9%	39.3%	0.1%	100.0%

En las entrevistas se confirmó esta respuesta a favor de permanecer a mediano plazo ya que algunos repartidores comentan que en algún momento (no cercano) les gustaría retomar sus estudios para tener otras opciones laborales en el futuro. Sin embargo, encontramos que incluso repartidores que están a punto de terminar su carrera profesional manifiestan que les interesaría seguir trabajando como repartidor. Así uno de ellos comentó que lo haría al menos por medio tiempo, incluso cuando obtuviera otro empleo en su especialidad (trabajo social). En el caso de una joven con licenciatura, que llegó a la plataforma por no poder continuar realizando sus actividades, comentó que no dejaría la plataforma aún cuando volviera a su anterior trabajo.

Estos resultados revelan otra postura contradictoria con la narrativa y estrategia de las plataformas. Como se ha mencionado, con base en la literatura y en las entrevistas, cuando los repartidores entran a trabajar a la plataforma reciben muchos pedidos, sin embargo, la cantidad de pedidos se reduce a medida que pasa el tiempo. Esta es una forma en que las plataformas promueven la rotación laboral, ya que primero

enganchan a los repartidores con buenas ganancias y los tienen a disposición pero gradualmente les reducen la cantidad de trabajo una vez que se aseguraron que los tendrán disponibles esperando pedidos. No deja de ser contradictorio que para la mayoría el trabajo se presente como una opción a mediano y largo plazo aun en las condiciones de desprotección en que se encuentran y aun cuando no se consideran, en su gran mayoría, empleados o trabajadores de las plataformas, lo que puede explicarse por las malas condiciones generales del mercado de trabajo, como extendida informalidad laboral, precarización por ingresos, inestabilidad, etc.

Se podría pensar que, si se le ve como una buena opción laboral a largo plazo, con más razón debería ser fuerte el reclamo de derechos laborales. Sin embargo, en sentido inverso, este dato ayuda a entender la renuencia a la acción colectiva, por el temor a que la exigencia de derechos termine con lo que se ve como una buena opción de trabajo. Estos datos combinados parecen dar cuenta de la baja exigencia de derechos y de las pocas opciones laborales que privan en México, ya que a pesar de la situación de vulnerabilidad, el hecho de querer permanecer en el trabajo a mediano y largo plazo demuestra conformidad con el mismo. Esta conformidad sería un indicio de la extendida tolerancia ante la precariedad y la informalidad, ante la falta de alternativas, lo que sin duda favorece a las plataformas al conjugarse un nulo poder de negociación por parte de los repartidores con un entorno que los hace aceptar estos trabajos como un mal menor.

En suma, la realidad que viven los repartidores, en cuanto a su carencia de derechos, y la narrativa de las plataformas han tenido un gran peso en esta autopercepción así como en cuanto a las ventajas del trabajo de reparto a través de aplicaciones debido a su supuesta flexibilidad en los tiempos de trabajo, lo que en principio parecería incompatible con la subordinación laboral. Sin embargo, como vimos, la mayoría también tiene claro que, después de los problemas de seguridad, carecer de derechos y seguridad social, son las principales desventajas de este tipo de trabajos.

V.- Geografía de la movilidad de las personas que reparten bienes y servicios por plataformas digitales en la Ciudad de México

Landy Sánchez

Medios de transporte

El medio de transporte mayoritariamente empleado por las personas repartidoras encuestadas fue la motocicleta, pues un 52% de ellas la utilizan (ver cuadro V.1). Ésta es seguida por la bicicleta (31%), mientras una parte significativa declaró usar medios de transporte públicos o hacer recorridos a pie (12%) y solo una pequeña parte usa el automóvil (4%). Esta distribución puede reflejar la alta inversión que demanda comprar o rentar un auto, así como mantenerlo, más las dificultades de maniobrar en el tráfico¹⁷ y completar las entregas en tiempo.

El mismo cuadro V.1 muestra que una gran mayoría de las personas repartidoras son propietarias de su medio de transporte, independientemente del vehículo que se utilice. En contraste, es más frecuente que se rente un auto que una motocicleta o bicicleta, mientras que entre los que emplean estas últimas es más común que recurran a otros mecanismos de acceso (posiblemente préstamo) que a la renta. Como era de esperarse, para aquellos que rentan, el pago promedio aumenta con el costo del transporte utilizado, siendo el más bajo el de las bicicletas (260 pesos) y once veces más alta el de los autos. Estos montos son elevados si se considera el ingreso promedio de quienes reparten, de tal suerte, que en promedio representa el 22% del ingreso en plataformas de quienes rentan.

¹⁷ Es posible que este pequeño número también esté influenciado por la forma en que se realizó el levantamiento de los datos, acercándose a lugares donde se congregaron los repartidores y, por tanto, donde pueden acercarse menos quienes tienen auto propio.

Cuadro V.1
Vehículo principal para reparto y condición de propiedad

	Vehículo empleado en reparto %	Renta %	Propio %	Otro %	Renta promedio (pesos)
Motocicleta o motoneta	52.58	5.28	89.43	5.28	1835.2
Bicicleta	31.15	3.50	92.36	4.14	260.0
Auto o coche	4.17	7.14	88.10	4.76	3066.7
A pie o transporte público	12.1	-	-	-	-
	100%				

Asimismo, los resultados sugieren que hay pocas diferencias en los medios de transporte que emplean las personas de las diferentes plataformas, pues en todas ellas la motocicleta es, patentemente, el vehículo que más emplean. Es notorio, sin embargo, que las mujeres utilizan motocicletas en mucha menor proporción que los hombres, mientras tienden a emplear en proporciones más altas el automóvil y a realizar recorridos en transporte público o a pie. Estas diferencias pueden obedecer a diferencias en las plataformas y horarios de trabajo por sexo de las personas repartidoras, como a patrones de movilidad de hombres y mujeres en la ciudad, donde estas últimas usan en una bajísima proporción las motocicletas (SEMOVI 2019). La baja utilización de motos ha sido vinculada a las diferencias de género en los patrones de movilidad, así como las desigualdades al interior de los hogares en la propiedad y acceso a vehículos motorizados¹⁸ (Uteng, T.P. y J. Tuner, 2019, Lecompte y Bocarejo, 2017; GIZ 2007). Frente al bajo número de mujeres que a nivel de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México (ZMCM) declaran usar la bicicleta como medio de transporte¹⁹, llama la atención

¹⁸ Se ha encontrado que las mujeres realizan viajes más cortos, pero más frecuentes, la mayor utilización de recorridos a pie o transporte público vinculados a tareas de cuidado y tareas domésticas, así como el hecho que la selección del modo y momento de traslado está influenciada por constantes preocupaciones sobre su seguridad y la socialización de normas sobre comportamientos de género adecuados. Dichos patrones están fuertemente marcados por la desigualdad socioeconómica (Uteng, T.P. y J. Tuner, 2019, Lecompte y Bocarejo, 2017; GIZ 2007).

¹⁹ A nivel de la Ciudad de México se estima que menos del 0.48 de los viajes de las mujeres se realizan en bicicleta, mientras que el 0.28 se efectúan en moto (Semovi 2019)

que las mujeres repartidoras usan en la misma proporción la bicicleta que los varones, lo que apunta a la alta selectividad de aquellas participan en esta ocupación.

Cuadro V.2
Medio de transporte por sexo del repartidor

	Hombres	Mujeres	Total
Motocicleta o motoneta	58.54	26.6	52.58
Bicicleta	30.85	32.45	31.15
Auto o coche	2.44	11.7	4.17
A pie o transporte público	8.17	29.26	12.1
Total	100.0	100.0	100.0

Accidentes, robos y acoso sexual en el trabajo del repartidor

El 42.3% de las personas encuestadas declararon haber tenido algún accidente de tráfico en su trabajo como repartidoras. De aquellas que tuvieron un accidente, alrededor del 57% han tenido más de un percance, siendo el promedio 1.75 incidentes entre aquellos que tuvieron alguno. La mayoría de los eventos no requirieron que la persona fuera hospitalizada, aunque casi un tercio si lo necesitó (27.3%). La mayoría de los accidentes ocurrieron en la tarde (40%), seguidos de aquellos a la noche (33%), lo que puede asociarse tanto a las condiciones de tráfico en esos horarios como a los momentos en que ocurre la mayor demanda de los servicios de reparto. Resalta también que entre aquellos que requirieron hospitalización, los accidentes tendieron a ocurrir también en esos horarios, en igual proporción entre esos dos periodos.

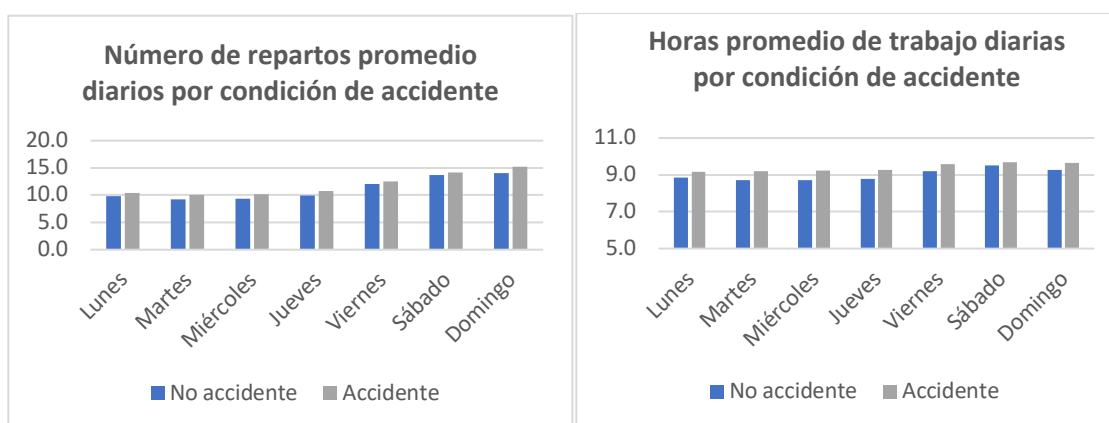
Asimismo, los resultados muestran que quienes emplean una motocicleta como medio de transporte han tenido más accidentes (46%), mientras que esa proporción es también alta, aunque ligeramente menor, entre quienes usan bicicletas (44%); y disminuye notoriamente para quienes utilizan el automóvil (38%) y reparten a pie (22%).

Cuadro V.3
Ocurrencia de accidentes y hospitalización

Accidentes			Necesitó hospitalización	
	Personas	%	Personas	%
No	582	57.74	309	72.54
Si	426	42.26	117	27.46
Total	1008	100	426	100

Las personas repartidoras que sufrieron un accidente, tuvieron un promedio de tiempos de trabajo y número de entregas más alto que aquellas que no vivieron sucesos de tránsito. Si bien, esa diferencia es pequeña, se observa en cualquier día de la semana. Ello hace necesario examinar con mayor detalle el papel que la intensidad del trabajo de reparto juega en la probabilidad de que las personas repartidoras tengan un incidente de tráfico.

Gráficas V. 1 y 2
Repartos y horas promedio diarios por condición de accidente



Solo el 26.7% de las personas repartidoras declararon tener algún tipo de seguro que las protegiera contra accidentes; esta proporción fue exactamente la misma entre aquellas que sufrieron algún accidente y las que no (26.6% para ambos), pero fue ligeramente menor entre aquellas que requirieron hospitalización y aquellas que no (25.6 vs 27.5% respectivamente). Esto subraya la desprotección de las personas repartidoras frente a los riesgos de seguridad en el trabajo que enfrentan cotidianamente.

Cuadro V.4
Seguro para accidentes de tráfico

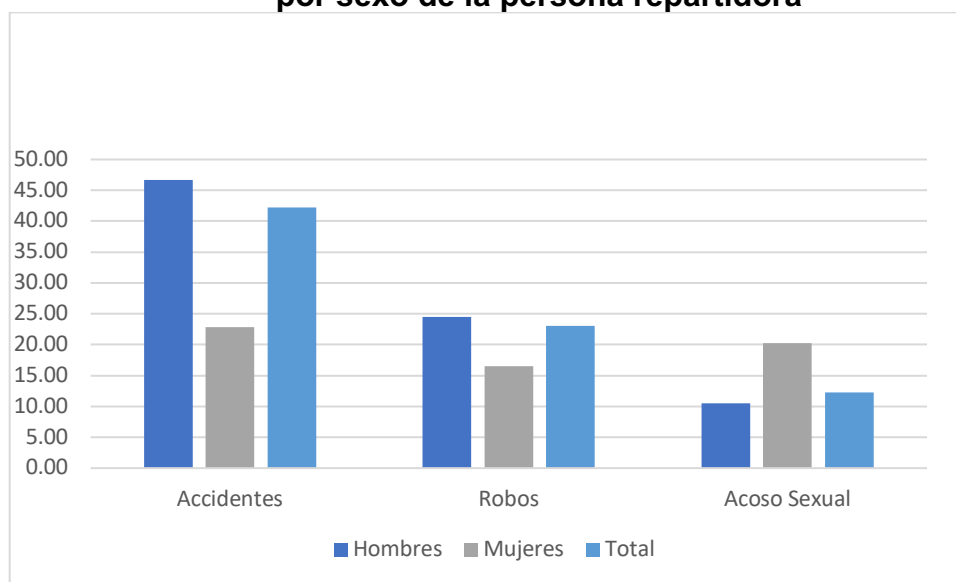
Tiene seguro			si tuvo accidente ¿cuenta con seguro?	
	Personas	%	Personas	%
No	738	73.21	311	73.00
Sí	270	26.79	115	27.00
Total	1008	100	426	100

De aquellas personas que tienen seguro, la mayoría, casi 6 de cada 10, lo ha contratado personalmente, mientras que 2 de cada 10 lo reciben de la plataforma para la que trabajan, pero una parte más importante lo ha obtenido a través de familiares (7.8%), del seguro del vehículo que poseen o lo obtienen a través de su escuela (4%) u otro trabajo (9%). No sorprende, en consecuencia, que la mayoría de las personas encuestadas estén cubiertas por aseguradoras o bancos privados, mientras otra parte declara que cuenta con la protección médica de instancias públicas como el ISSSTE, el IMSS o el Seguro Popular. Se trata, sin embargo, de protecciones de distinta índole y cobertura en términos del tipo de riesgos contra los que protegen (por ejemplo, salud, daños a terceros, vehículos), así como el nivel de protección que ofrecen. El cuestionario no nos permite indagar sobre los costos de los seguros privados ni las diferencias en su cobertura.

Los accidentes de tráfico no son los únicos riesgos a los que están sujetas las personas repartidoras. Poco menos de un cuarto de ellas (23.2%) sufrió un robo mientras realizaba sus labores y un 12.7% fue víctima de acoso sexual. Los datos muestran que mientras las mujeres tienen accidentes o robos menos frecuentemente que los hombres, tienen una tasa más alta de incidencia de acoso sexual y reportan un número promedio más alto de estos incidentes (4.5 versus 3 de los varones).

Gráfica V.3

**Porcentaje que experimentó algún incidente,
por sexo de la persona repartidora**



Los resultados sugieren que existen diferencias pequeñas en la probabilidad de tener un accidente de tráfico por la plataforma en la que se trabaja; si bien se aprecian niveles notoriamente más altos para la categoría de Otros que reúne una diversidad de plataformas pequeñas como Ready, Picap, Delivery, Justo, etc. En contraste, se aprecia que los trabajadores de DiDi señalan haber sufrido robos en proporciones notoriamente más altas que sus contrapartes de otras plataformas, mientras que las personas repartidoras de Cornershop declaran dos veces más frecuentemente que el promedio haber sido víctimas de acoso sexual. Esto puede explicarse, parcialmente, porque una mayor proporción de mujeres trabajan en esta última plataforma y son ellas las que más reportan haber sido víctimas de acoso; además, las personas vinculadas a Cornershop son compradoras (*shoppers*), no distribuidoras (*deliverers*); van a los supermercados y otras tiendas a comprar las mercancías para entregarlas en las viviendas de donde las solicitan.

Cuadro V.5
Porcentaje de ocurrencia de un incidente por plataforma principal de trabajo

	Accidente	Robo	Acoso
UberEats	44.31	20.05	11.63
Rappi	38.63	19.94	11.53
Didi	43.92	36.49	10.81
Sin			
Delantal	40.22	25.00	15.22
Cornershop	44.00	12.00	28.00
Otro	55.56	38.89	16.67

Percepción sobre riesgos

Al preguntárseles sobre cuáles son los principales riesgos que enfrentan, los encuestados señalaron sobre todo aquellos vinculados a temas de inseguridad, problemática a la que están vinculadas las tres preocupaciones más señaladas: trabajar de noche (40%), hacer repartos en lugares inseguros (34%) y riesgos de tránsito (20%). Cuando se les pregunta por su segunda o tercera preocupación, suelen mantenerse estas tres mismas en los primeros lugares, aunque cambian el orden. Hombres y mujeres repartidoras coinciden en identificar estos tres problemas como los substanciales, mismos que también aparecen en los principales, independientemente de la plataforma en la que se trabaje.

Cuadro V.6
Principales factores de riesgo del trabajo en plataforma

	Primero	Segundo	Tercero
Trabajar de noche	40.08	20.63	16.67
Fatiga y somnolencia	2.88	6.35	9.82
Riesgos de tránsito	19.94	29.76	23.71
Entregas en zonas peligrosas	33.93	33.73	19.94
Estrés	2.28	4.37	10.71
Otro	0.89	0.2	0.3
No identifica otro	-	4.96	18.85

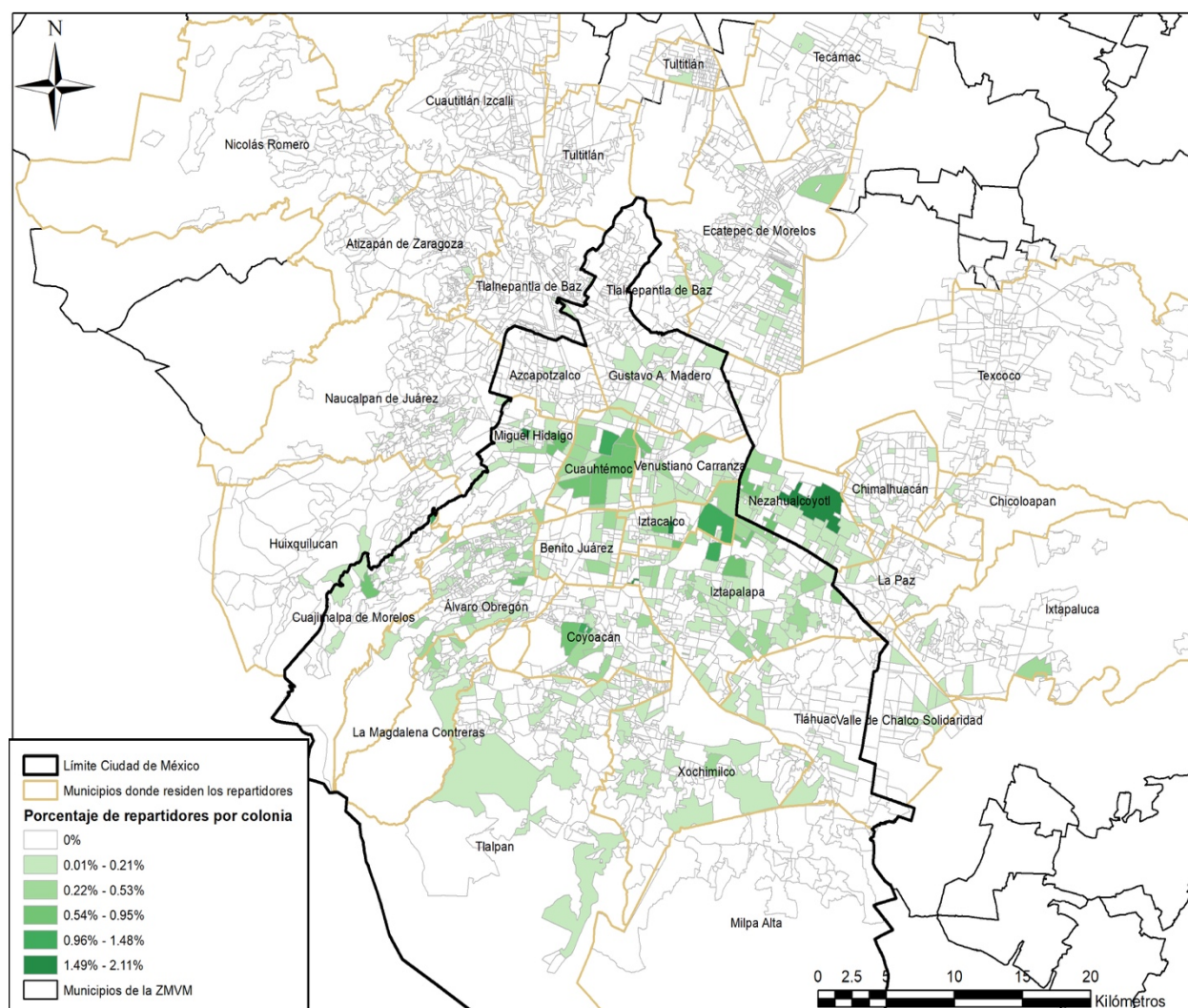
El 68% de las personas repartidores encuestadas declararon estar de acuerdo con la posibilidad de aportar recursos económicos para la seguridad social. Esta proporción fue mayor entre aquellos que tuvieron algún accidente que entre los que no (71% vs. 66%, respectivamente), lo que sugiere que experimentar un incidente de tráfico hace aún más tangible la necesidad de protección social.

La encuesta señala que los repartidores identifican como sus principales demandas a la Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México la mayor apertura de carriles dedicados para bicicletas o motocicletas, así como mayores elementos de seguridad vial. Este segundo tema recibe un poco más de atención entre quienes han sufrido un accidente, sobre todo respecto de la importancia de hacer respetar la reglamentación y mayor educación vial.

La geografía del reparto

El 80% de los encuestados residían en la Ciudad de México y las alcaldías donde residía una mayor proporción son Iztapalapa, Álvaro Obregón, Iztacalco y Coyoacán. El mapa V.1 permite observar, sin embargo, que los repartidores encuestados provienen no solo de toda la Ciudad de México sino también de otros 18 municipios conurbados del Estado de México, incluyendo aquellos distantes como Zumpango, Nicolás Romero o Ixtapaluca. Dado que las encuestas se realizaron en zonas localizadas en la Ciudad de México, ello significa que al menos el 30% de los repartidores recorren largas distancias para llegar a sus áreas de trabajo.

Mapa V.2
Colonias de residencia de las personas repartidoras

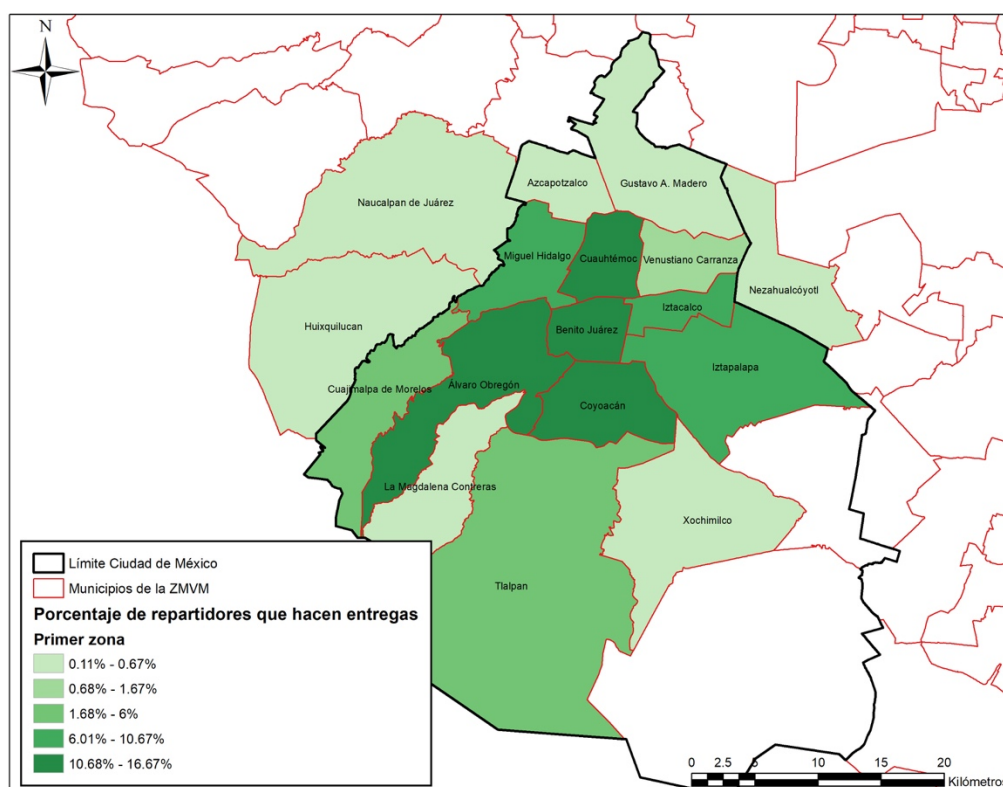


Las personas encuestadas declararon a la Benito Juárez (con altos y homogéneos índices de desarrollo según el PNUD²⁰) como la alcaldía donde más frecuente y primordialmente reparten, seguida por la Cuauhtémoc, Coyoacán y Álvaro Obregón, mientras que delegaciones como Azcapotzalco, Gustavo A. Madero o Magdalena

²⁰ PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo “Informe de Desarrollo Humano Municipal 2010-2015. Transformando México desde lo local”, 30 de mayo de 2019.

Contreras son nombradas solo marginalmente. Al preguntar por la segunda y tercera zonas de reparto, la geografía del reparto no se modifica a esa escala, lo que sugiere que los repartidores podrían cambiar entre zonas, pero tenderían a hacerlo dentro de una misma delegación. Si bien estos resultados podrían estar influenciado por la estrategia de levantamiento de la encuesta, la concentración de la demanda de este tipo de servicios es consistente con otros estudios que muestran que esta suele concurrir con la alta concentración de restaurantes y con su clientela dentro de un rango de distancia cercano (Li, Miroso y Bremer, 2020).

Mapa V.3
Porcentaje de personas repartidoras y sus zonas de primera entrega



Si entrecruzamos la alcaldía de residencia con la de reparto observamos que la mayoría no vive en su misma área de trabajo. Sin embargo, esa relación varía a lo largo de la ciudad. Mientras que, en la principal alcaldía de reparto y más homogénea en términos

de niveles de desarrollo humano (PNUD), Benito Juárez, solo el 10% de los repartidores residía en ella, esa proporción se elevaba a 27% en la Cuauhtémoc y a 37% en Álvaro Obregón, las cuales cuentan con una mayor diversidad social y económica.

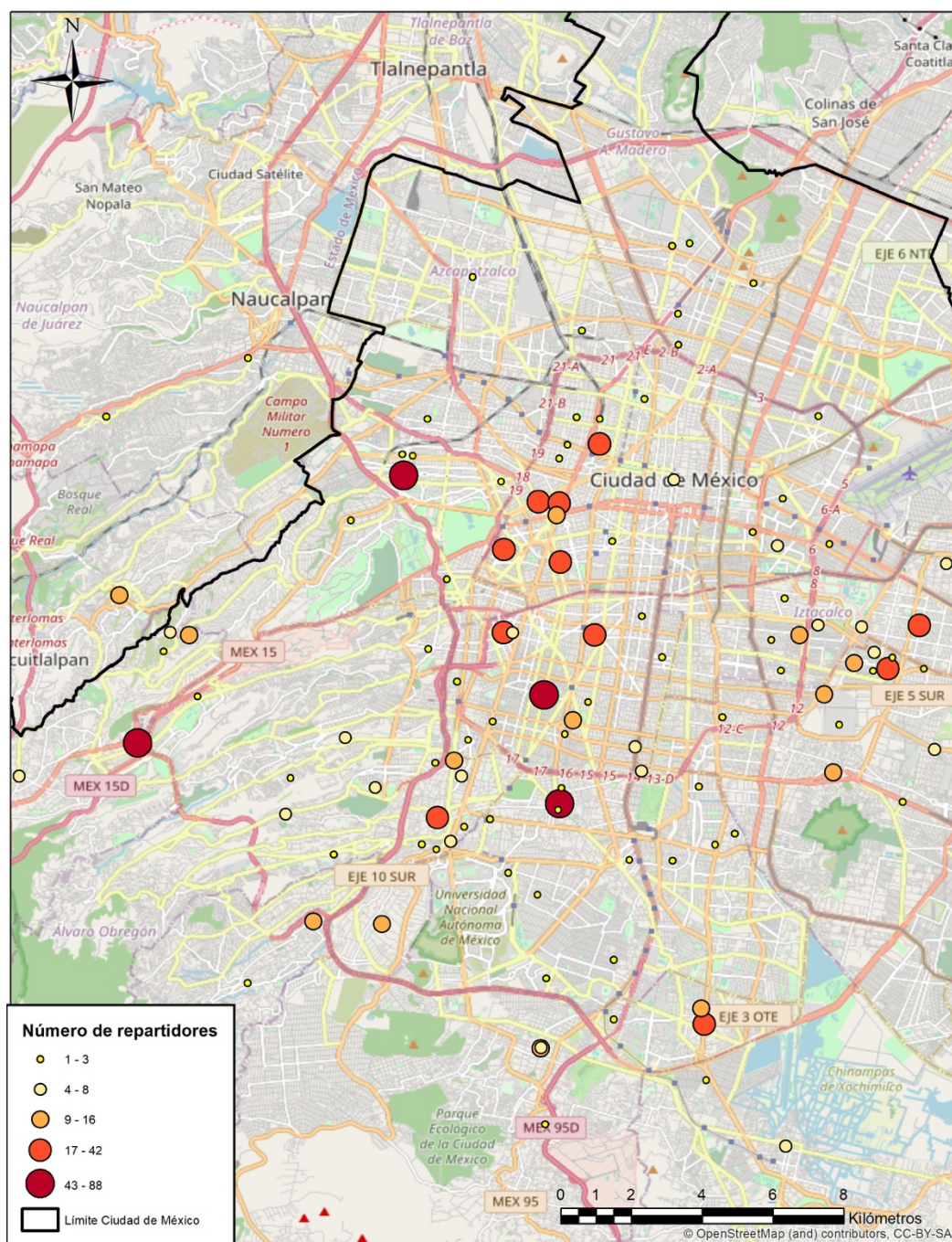
Las personas repartidoras residentes del Estado de México representan una proporción más alta en las alcaldías de Gustavo A. Madero, Cuauhtémoc y Miguel Hidalgo, donde representan entre el 33 y el 29% de las personas trabajadoras de plataformas encuestados.

El mapa V.4 muestra una mirada más detallada de las zonas de reparto, donde cada punto representa el número de veces que un lugar fue identificado por un repartidor como su principal área de reparto. Éstas pueden ser colonias, zonas alrededor de plazas comerciales, áreas geográficas delimitadas de la ciudad o alcaldías²¹. El tamaño y el color del círculo apuntan al número de veces que fue identificada como zona de reparto por los encuestados. La imagen permite apreciar con claridad la fuerte concentración del reparto en un corredor que avanza por las delegaciones Cuauhtémoc, Benito Juárez y Coyoacán, entorno a colonias de clase media-alta y con alta concentración de oferta de restaurantes, como son la Cuauhtémoc, Roma, Condesa, Del Valle, Nápoles, centro de Coyoacán y San Ángel. Además de los agrupamientos mayores, se pueden también observar otros sitios de reparto a lo largo de ese mismo corredor que es atravesado por importantes vías de comunicación.

Adicionalmente, se aprecian en el mapa V.4 dos zonas de reparto en áreas donde se localizan grandes aglomerados de oficinas corporativas y de restaurantes, una al noroeste que es Polanco y la otra al suroeste que representa la zona de Santa Fe. Otro gran agrupamiento se observa al oriente de la ciudad, alrededor de Parque Tezontle y Plaza Oriente y hasta la central de abastos. Se trata de una zona con alta actividad comercial e industrial, que podría contribuir a la demanda de servicios de reparto.

²¹ Los puntos están situados en lugar específicamente señalado (por ejemplo, Parque Tezontle), en el centro de la colonia nombrada o de la actividad económica de la zona apuntada (por ejemplo, centro histórico de Tlalpan).

Mapa V.4
Áreas con mayor frecuencia de reparto



Abrumadoramente, la mayoría de lo que se reparte es comida preparada de restaurantes y panaderías (96%), seguido por productos de supermercados (2.8%) y mercancías de tiendas comerciales (1.8%). Casi la mitad de las personas repartidoras solo reparte un tipo de producto. Dado el predominio del reparto de alimentos no es de extrañar que este tipo de mercancía sea la que más se distribuya en las distintas alcaldías y municipios de la Zona Metropolitana de la Ciudad México. Por otra parte, se destacan solo algunos espacios donde la distribución de productos de supermercados tiene un peso un poco mayor (Huixquilucan, Venustiano Carranza y Benito Juárez).

Referencias

Li, Ch., M. Miroso y P. Bremer (2020) “Review of Online Food Delivery Platforms and their Impacts on Sustainability” *Sustainability* 2020, 12, 5528; doi:10.3390/su12145528

SEMOVI (Secretaria de Movilidad). 2019. *Plan Estratégico de género y Movilidad 2019*, Secretaria de Movilidad del Gobierno de la Ciudad de México, CdMx, 2019

GTZ (German Agency for Technical Cooperation). 2007. *Gender and Urban Transport. Smart and Affordable. Sustainable Transport. A sourcebook for Policy –makers in developing cities.*

Lecompte, M. y J.P. Bocarejo (2017) “Transport Systems and their impact on gender equity” *Transportation Research Procedia* 25 (2017) 4245–4257

Uteng, T.P. y J. Tuner (2019) “Addressing the Linkages between Gender and Transport in Low- and Middle-Income Countries” *Sustainability* 2019, 11, 4555; doi:10.3390/su11174555

VI.- El interés por la acción colectiva y las expectativas frente al gobierno

Graciela Bensusán, Miguel Ángel Díaz y Héctor Santos

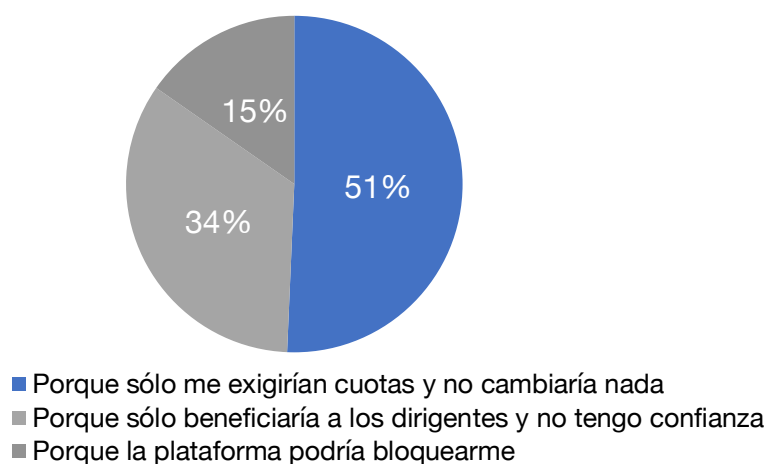
1. Participación en grupos organizados y desconfianza en los sindicatos

La encuesta preguntó a los repartidores si participan en algún grupo organizado con sus colegas para exigir derechos. Solo 27 encuestados (2,7%) contestaron que participan en algún grupo de repartidores organizados, mientras que la abrumadora mayoría, 981 repartidores (97,3%), respondió que no participa en ningún grupo.

Por otro lado, se preguntaron las razones por las cuales los repartidores no participarían en la formación de un sindicato o grupo organizado. Más de la mitad argumenta que solo les cobrarían cuotas y no obtendrían ninguna mejora laboral.

En el mismo sentido, un 34% expresó que solo se beneficiarían los líderes del grupo o sindicato, mientras que un 15% contestó que el miedo a que la plataforma los bloqueé inhibe su participación.

Gráfica VI.1
Razones por las que las personas repartidoras NO se afiliarían a ningún sindicato o grupo organizado.

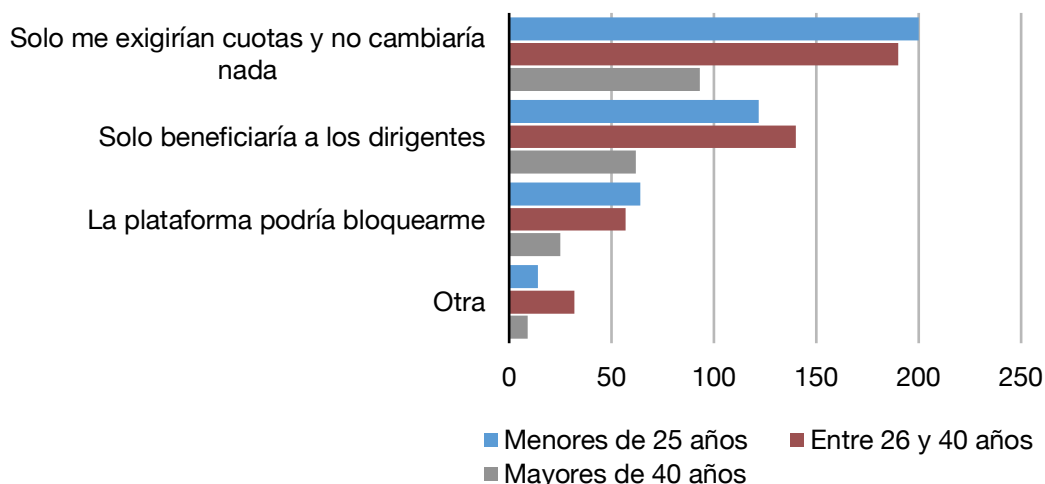


Esto va en línea con las respuestas obtenidas en las entrevistas respecto a la desconfianza hacia los sindicatos y a la participación política en general. Hay una creencia extendida en que la participación política será cooptada por actores con intenciones ajenas a los intereses de los repartidores, por lo cual se asocia participación política con ser usado para servir a intereses de alguien más. Entre los hombres es mayor la inclinación por la primera respuesta con 49% contra 42% de las mujeres que se inclinaron por la misma. Para la respuesta que dice que “solo se beneficiaría a los dirigentes” la proporción de hombres y mujeres es similar, 32% y 30% respectivamente. Por último, la respuesta de que el miedo a ser bloqueado/as por la plataforma hace que no quieran participar políticamente fue más elegida por las mujeres con 19% de las mismas por 13% de los hombres.

Al analizar por grupos de edad, la respuesta de “solo me exigirían cuotas y no cambiaría nada” es la más elegida entre los tres grupos en total. Sin embargo, la respuesta de “solo se beneficiaría a los dirigentes”, si bien globalmente fue la segunda más elegida, el grupo que más la respaldó fue el de entre 26 y 40 años de edad (140 repartidores) quienes la seleccionaron en mayor cantidad que el grupo de menores de 25 años, con 122 trabajadores. Finalmente, respecto a la negativa a participar por miedo a ser bloqueado por las plataformas, el grupo de menores de 25 años de edad es el que más la eligió, con 16% de los encuestados que la seleccionaron dentro de ese grupo de edad contra 13,6% y 13,2% de los pertenecientes a los grupos de entre 26 y 40 años y de más de 40 años de edad respectivamente. La poca influencia de la edad en la propensión a participar políticamente parece indicar un contexto generalizado de desconfianza hacia la participación política o de conformidad con el trabajo.

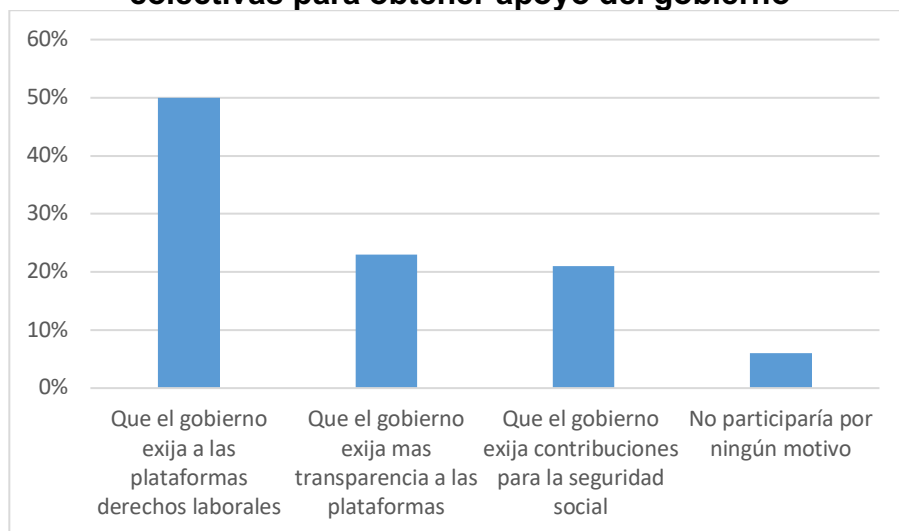
Por otro lado, se preguntó qué factores les harían a los encuestados unirse a un grupo para obtener a) apoyo del gobierno y b) negociar mejoras con las plataformas. 63 repartidores, equivalentes al 6%, contestaron que no participarían por ningún motivo, ni para buscar apoyo del gobierno ni para negociar con las plataformas.

Gráfica VI.2
Razones por las que las personas repartidoras NO se afiliarían a ningún sindicato o grupo organizado, según grupo de edad



En cuanto a la participación para buscar apoyo del gobierno, la principal motivación para organizarse sería presionar para que éste exija que las plataformas otorguen derechos laborales (50%). A esta motivación siguen, con casi los mismos respondientes, que el gobierno exija contribuciones a la seguridad social a las plataformas (23%) y que les exija mayor transparencia (21%).

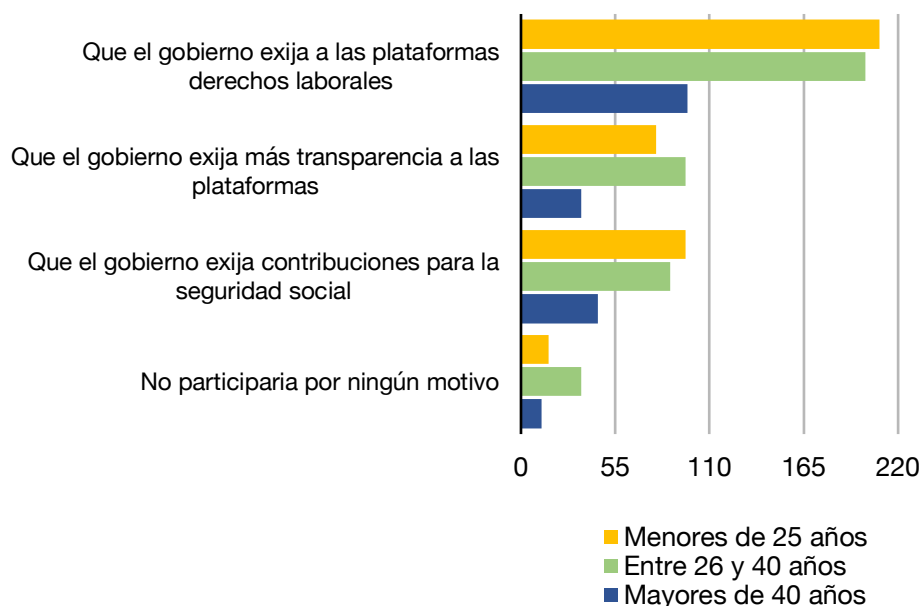
Gráfica VI.3
Motivos por los que las personas repartidoras aceptarían unirse un grupo organizado y/o emprender acciones colectivas para obtener apoyo del gobierno



Al desagregar por sexo, la opción de que el gobierno exija a las plataformas derechos laborales aparece como una opción más preferida por los hombres ya que 52% de los varones eligieron esta opción, mientras que solo 40% de las mujeres se inclinaron por la misma. En sentido inverso, la opción de que el gobierno exija a las plataformas contribuciones a la seguridad social apareció como un reclamo más fuerte entre las mujeres con 29% dentro del grupo que la eligió, contra solo 21% de los hombres que anotaron esta respuesta.

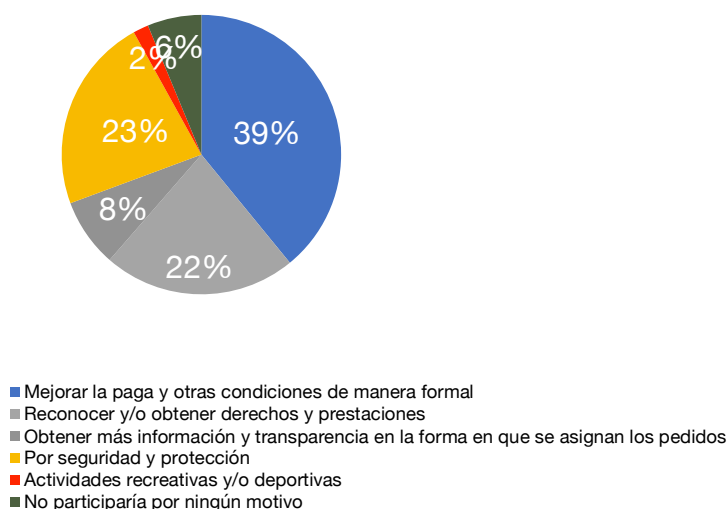
Al desagregar por grupo de edad, los resultados son muy similares al total, es decir, la edad no parece influir en las respuestas. El 52,3% del grupo de 18 a 25 años de edad contestó la primera opción de que “el gobierno exija a las plataformas derechos laborales” así como el 48% del grupo entre 26 y 40 años y el 51,3% del grupo de mayores de 40 años. Los porcentajes por grupo de edad para la respuesta “que el gobierno exija más transparencia a las plataformas” son similares, 19,8%, 22,9% y 18,5% para los grupos de 18 a 25, entre 26 y 40 y mayores de 40 años de edad respectivamente. Mismo caso para la respuesta “que el gobierno exija contribuciones a la seguridad social”, 24%, 20,8% y 23,8% para los grupos de edad en el mismo orden. Dentro del grupo de 26 a 40 años es ligeramente mayor la proporción de quienes contestaron que no participarían por ningún motivo para buscar apoyo del gobierno con 8,4%, mientras que 4% eligieron esta respuesta dentro del grupo de menores de 25 años y 6,3% de los mayores de 40 años de edad.

Gráfica VI.4
Motivos por los que las personas repartidoras aceptarían unirse a un grupo organizado y/o emprender acciones para obtener apoyo del gobierno, según grupo de edad



Respecto a la posibilidad de organizarse para hacer demandas a las plataformas, la principal motivación sería obtener mejor paga y mejores condiciones con 39%. Le siguen, casi empatadas, obtener mayor seguridad y protección (23%) y obtener derechos y prestaciones (22%).

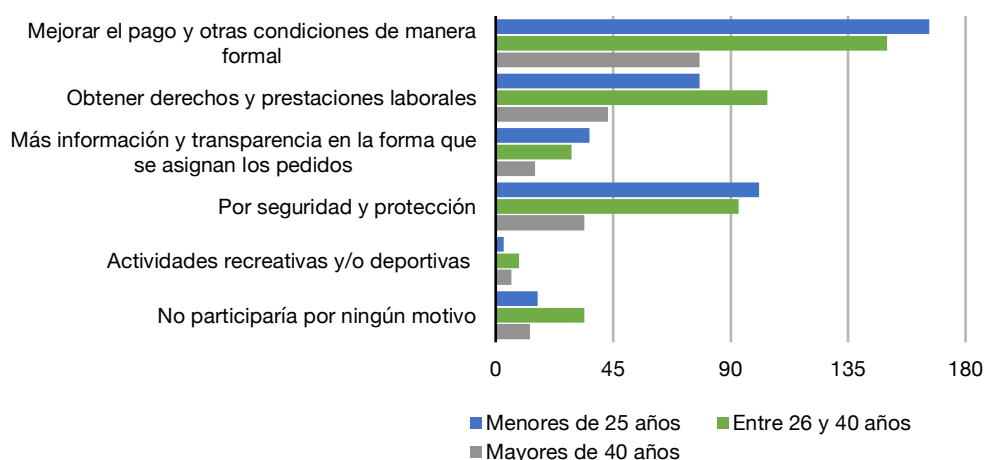
Gráfica VI.5
Motivos por los que las personas repartidoras aceptarían unirse a un grupo organizado y/o emprender acciones colectivas para obtener mejoras de las plataformas



Al desagregar por sexo, se obtienen porcentajes muy similares entre hombres y mujeres, con la excepción de la opción de “mejorar la paga y otras condiciones de manera formal”, elegida por 40,7% de los hombres contra solo 32% de las mujeres. Otra respuesta donde hubo variación por sexo fue la de “no participaría por ningún motivo” con solo 4,8% de hombres que la eligieron contra un 12,8% de mujeres.

Respecto a diferencias entre grupos de edad, el grupo de 26 a 40 años contestó positivamente ligeramente en menor proporción a la opción de “mejorar pago y otras condiciones de manera formal” con 35,8% dentro de ese grupo, contra 41,5% del grupo de menores de 25 años y 41,3% del grupo de mayores de 40 años. También, se nota una leve diferencia entre el grupo de menores de 25 años y el de 26 a 40 años en lo concerniente a la respuesta de “obtener derechos y prestaciones laborales” con un 19,5% de menores de 25 que la eligieron contra un 24,8% de personas de entre 26 y 40 años que optaron por esta respuesta. En un punto intermedio se ubicaron los mayores de 40 años con un 22,8% que seleccionaron esta respuesta.

Gráfica V.6
Motivos por los que las personas repartidoras aceptarían
unirse a un grupo organizado y/o emprender acciones
colectivas para obtener mejoras de las plataformas
por grupos de edad

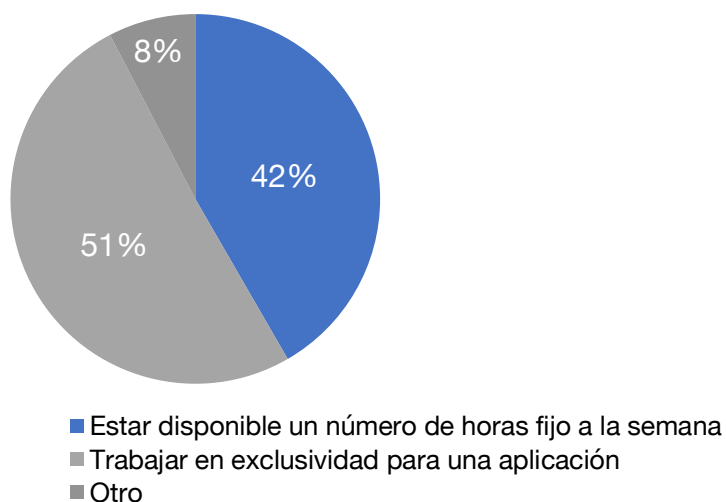


Estos datos muestran que se percibe al gobierno como el actor que debe presionar o actuar para que los trabajadores obtengan derechos laborales, ya que la respuesta “que el gobierno exija a las plataformas derechos laborales”, en la pregunta sobre organizarse para obtener apoyo del gobierno, alcanzó al 50% de los encuestados . Por otro lado, la respuesta equivalente, “reconocer y/o obtener derechos y prestaciones”, a la pregunta respecto a organizarse para negociar con las plataformas, solo alcanzó el 22%.

2. Entre los derechos y la flexibilidad laboral

Por otro lado, se preguntó a los repartidores qué estarían dispuestos a sacrificar para acceder a derechos laborales.

Gráfico VI. 7
Lo que las personas repartidoras estarían dispuestas a dar
para acceder a derechos laborales



El 42% estaría dispuesto a sacrificar la valorada flexibilidad horaria para tener derechos laborales, lo cual aparece como un porcentaje alto si tomamos en cuenta que ésta es la cualidad más apreciada por los repartidores. Por otro lado, trabajar de manera exclusiva para una plataforma aparece como algo que el colectivo de trabajadores está más dispuesto a hacer con 51%. Estos datos muestran que el acceder a derechos laborales

no es algo que le sea indiferente a los repartidores y que estarían dispuestos, en cantidades significativas, a sacrificar algunos de los aspectos que más valoran del trabajo.

A pesar de que la mayoría no se consideran empleados de las plataformas (82%), solo un 6% dijo que por ningún motivo participaría en grupos para exigir mejoras, mientras que la gran mayoría si eligió alguna de las opciones enlistadas. Esto pone de manifiesto la situación ambigua de los trabajadores de plataformas quienes, por un lado, se sienten socios o trabajadores independientes, pero por otro lado, consideran que hay mejoras que deberían tener y verían factible exigir las al gobierno para que obligue a las empresas o negociarlas con las empresas.

Sin embargo, no se sabe muy bien de qué manera canalizar esta sensación de injusticia o agravio, por diversos factores. Por un lado, está la narrativa de las plataformas que los designa como socios, que la mayoría de los trabajadores interioriza y les hace no sentirse sujeto de derechos. Por otro lado, la encuesta demuestra que existe desconfianza hacia la organización y la acción colectiva por considerar que la organización de trabajadores será secuestrada por agentes con intereses ajenos a los de estos y nada cambiará o solamente se beneficiará a los líderes. Asimismo, el miedo a que las plataformas los bloquee inhibe la participación. Esto último pone de manifiesto la situación de fragilidad en que se encuentran los repartidores ya que carecen de un apoyo institucional que los defienda de las acciones punitivas de las plataformas. Los repartidores pueden ser despedidos sin que las empresas tengan que justificar nada, pero también están sujetos a todo tipo de arbitrariedades por parte de la gestión algorítmica como son sanciones, evaluaciones injustas, retención de pagos, deudas fantasma etc.

Por otro lado, también se percibe cierta conformidad con el trabajo debido a que, como ya se mostró, más de la mitad (52%) indicó que le gustaría permanecer en el mismo por tiempo indefinido y a 22% le gustaría permanecer de 1 a 3 años. Asimismo, el ingreso económico es una cuestión muy valorada, elegida por 28% como lo que más le gusta del trabajo, solo por debajo de la flexibilidad horaria.

Estos factores configuran un escenario adverso a la acción colectiva en general. Sin embargo, hay cuestiones que pueden facilitar el surgimiento de la misma, como es el uso de internet como herramienta de organización, así como el creciente agravio que sienten

los trabajadores ante los repartidores que han sufrido lesiones o han muerto a causa de accidentes viales sin que las plataformas asuman ninguna responsabilidad.

Los resultados de la encuesta coinciden con los obtenidos en las entrevistas individuales y completan lo anterior. En ellas se vio que si bien no confían en los sindicatos y temen la politización de cualquier organización que formen, ellos encuentran formas más abiertas de solidaridad en los grupos de WhatsApp en los que participan, ya que allí obtienen apoyos en caso de accidentes y es donde comparten muchas de sus preocupaciones y problemas. Esta solidaridad se deriva del hecho de compartir los mismos peligros en el trabajo y es posible gracias a que no existe competencia entre ellos en tanto los pedidos dependen más del algoritmo que de ellos. Sin embargo, también se vio en las entrevistas que existen fuertes rivalidades entre grupos que impiden una organización mejor articulada y respaldada por más repartidores. También están dispuestos a participar en movilizaciones y paros porque se considera que son la única forma de obtener derechos, como se vio en el paro del 8 de octubre del 2020. Algunos opinaron que estas movilizaciones solo servirían si se hicieran para presionar al gobierno con la intención de que promueva una ley que reconozca sus derechos.

En cuanto a las vías de la acción colectiva, los comentarios refrendan las opiniones de los encuestados y confirman el enorme desprestigio del sindicato como instrumento de defensa de los intereses de los trabajadores, aunque algunos piensan que es inevitable que la movilización y organización, después de crear conciencia, desemboquen en este tipo de figuras. El rechazo a lo político fue muy evidente, lo que preocupa porque la acción política siempre ha sido un vehículo para llevar los temas a la agenda pública y conseguir no solo leyes favorables sino su verdadera implementación, lo que supone destinar recursos a las políticas públicas. La asociación entre sindicatos, verticalidad, autoritarismo y corrupción sin duda tiene mucho fundamento en la experiencia- de ahí que los mayores sean los más críticos- pero también revela que no se ha entendido el cambio de reglas del juego derivado de las reformas laborales de 2017 y 2019.

Desde esta perspectiva, uno de los repartidores entrevistados con conocimientos en el tema del sindicalismo por su formación profesional, advierte el peligro de que la organización de los repartidores se desvíe hacia una especie de organización liberal concentrada en ofrecer mejores servicios para éstos, sin crear las condiciones para

modificar la situación de los repartidores a través del reconocimiento pleno de sus derechos de trabajadores.

3.- Las expectativas de los trabajadores con respecto a las autoridades del Gobierno de la Ciudad de México

A la pregunta sobre qué es lo que los encuestados preferirían que la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México hiciera por los repartidores, la primera y la tercer opción más votadas fueron relativas a derechos laborales, mientras que la segunda más elegida fue “no sabe”.

En primer lugar, acceder a Seguridad Social, con el 34,6%, aparece como el reclamo más popular hacia las autoridades laborales de la ciudad y en tercer lugar, con 13,2%, está acceder a prestaciones de ley. Resulta muy significativo que la segunda respuesta más elegida haya sido, con 17,1%, “no sabe”. La cuarta respuesta más popular fue una no relacionada con derechos laborales, “dar más oportunidades de empleo” con 11,5%. Otras opciones poco elegidas fueron “un mejor salario” con 3,2%, “reducir el cobro de impuestos” 3% o “mejorar las condiciones de la ciudad para el trabajo, como el estado de las calles y la seguridad”, con 3,3%. Esto último parece indicar cierta conformidad con el ingreso, como se vio anteriormente, y el cobro de impuestos, o al menos, no se le percibe como algo de urgente modificación. (Cuadro 1.16).

Cuadro VI.1.
Lo que les gustaría que hiciera por las personas repartidoras
la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de
México

	Total
Generación de empleo	15.3
Dar más oportunidad de empleo (1)	11.5
Tener un empleo formal (1)	3.8
Derechos laborales	53.6
Seguridad social (2)	34.6
Prestaciones de ley (2)	13.2
Regularizar el trabajo de repartidor (2)	2.3
Regular las plataformas (2)	1.7
Mejorar las condiciones de trabajo	1.8
Otros generales	31.2
Reducir el cobro de impuestos	3.0
Un mejor salario	3.2
Apoyo económico / Apoyo con préstamos	1.9
Mejorar las condiciones en la ciudad para nuestro trabajo (pavimentación, seguridad, etc.)	3.3
Oportunidad de trabajo para las personas mayores	0.2
Tener la facilidad de terminar con sus estudios	0.5
Tener un mayor número de pedidos a través de su plataforma	0.2
Que las plataformas sean más estrictos al contratar a alguien	0.2
Se reanuden las actividades que se detuvieron por la pandemia	0.2

Otro sin clasificar	0.7
Nada	0.8
No sabe	17.1
Total	100.0

Estas respuestas indican que un tercio de los repartidores perciben a las autoridades laborales de la capital como aquellas que pueden implementar acciones para que ellos como trabajadores accedan a la Seguridad Social, como una prestación altamente valorada dado el riesgo para la integridad física que implica el trabajo, así como la posibilidad que otorga de proteger a sus familiares. Asimismo, no deja de ser significativo que el 17% de los encuestados respondiera que no sabe qué es lo que la Secretaría puede hacer por ellos, lo cual habla de un bajo conocimiento sobre la función del estado en materia laboral.

En general, las respuestas a esta pregunta sugieren que el acceso a derechos laborales en una relación de empleo formal es la aspiración más extendida que se le reclama a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, por encima de cuestiones más particulares como mejorar el ingreso, reducir los impuestos o dar oportunidades para seguir estudiando.

Con respecto a las expectativas que tienen los encuestados sobre la Secretaría de Movilidad para mejorar la seguridad en el transporte el 39% aludió aspectos de seguridad en vialidades y movilidad. La respuesta principal, escogida por el 18.3%, fue la seguridad vial, seguida por el 6.0% que respondió educación vial. Por otra parte, quienes respondieron aludiendo a temas de infraestructura y movilidad representan el 31.7% de los encuestados. Dentro de este tema, el 21.4% consideró que la habilitación de un carril exclusivo para bicicletas y/o motocicletas mejoraría su seguridad en términos de movilidad. Solo el 7.8% indicó las obras públicas como algo que la Semovi podría hacer para mejorar la infraestructura de movilidad. Por último, el 29.3% señaló temas de orden más general, pero la mayoría de estas respuestas, es decir, el 18.3% fue no sabe.

De acuerdo con estos datos es claro que la principal expectativa de los encuestados sobre la Semovi es la seguridad e infraestructura vial. (Cuadro 1.17)

Cuadro VI.2 Lo que les gustaría que la Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México hiciera para mejorar la seguridad en el transporte de las personas repartidoras	
	Total
<i>Seguridad en vialidades y movilidad</i>	39.0%
Educación Vial	6.0
Seguridad Vial	18.3
Señalización	4.1
Estacionamiento / Parquímetros	3.2
Respeto Vial	4.4
Implementación de reglas y sanciones	3.2
<i>Infraestructura de movilidad</i>	31.7%
Obras Públicas	7.8
Carril exclusivo bicicletas / motos	21.4
Mejor Vialidad	2.5
<i>Temas generales</i>	29.3%
Atención especial para repartidores	0.6
Trámites / Licencias	1.8
Equipo de seguridad	3.1
Sin extorsiones / Policías Honestos	3.0
Apoyo económico	1.0
Nada	1.6
No sabe	18.3
Total	100.0

Cuando se preguntó a los encuestados sus expectativas sobre la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, el 65.9% respondió con temas vinculados a la seguridad pública. En este tema, la respuesta de más vigilancia y más seguridad, representó el 38.2%. En segundo lugar, el 20.4% respondieron aspectos del desempeño de la policía como acudir rápido al llamado (7.9%), su honestidad (4.9%), y que hagan bien su trabajo (7.6%). Finalmente, el 34.1% respondieron aspectos de orden más general, sin embargo, en este grupo de respuestas el 21.4% contestó nada o no sabe. (Cuadro 1.18).

Cuadro VI. 3
Lo que les gustaría que la Secretaría de Seguridad Ciudadana
de la Ciudad de México hiciera
en favor de las personas repartidoras

	Total
Seguridad pública	65.9%
Cámaras de vigilancia	3.3
Botón de pánico o emergencia	0.9
Alumbrado público	1.2
Más policías y patrullas	1.9
Acudir rápido al llamado	7.9
Más vigilancia, más seguridad	38.2
Elementos honestos / confiables	4.9
Cuidar de nosotros / Que hagan bien su trabajo	7.6
Otros generales	34.1%
Apoyo en accidentes	1.6
Brindar un Seguro	1.6
Seguro social gratuito	0.7
Poner más ciclovías o mejorarlas	1.1

Áreas y/o carriles para motos y repartidores	1.2
Asistencia médica	0.2
Cultura vial	0.9
Mejores condiciones laborales	2.8
Ofrecer mejores empleos	0.4
Facilitar trámites y costos vehiculares	0.6
Más sanciones a los automovilistas	0.4
Otros sin clasificar	1.3
Ninguno / Nada	2.1
No sabe	19.3
Total	100.0

De acuerdo con los datos de las expectativas que tienen los trabajadores de plataformas de reparto en relación con las autoridades de laborales, de movilidad y seguridad de la Ciudad de México, se espera de éstas que garanticen el acceso a derechos laborales, seguridad pública y seguridad en la movilidad. Hay un contraste entre la expectativa de los encuestados por obtener derechos laborales y su baja percepción de vínculos de naturaleza laboral con las plataformas. Probablemente lo anterior se debe a que la respuesta se dio en relación a cómo son tratados actualmente y a que los trabajadores han adoptado la narrativa del autoempleo, pero en la práctica valoran positivamente la certeza vinculada con el acceso a derechos laborales.

VII.- Las personas repartidoras en plataformas digitales en perspectiva comparada. El caso de Buenos Aires, Argentina.

Miguel Díaz-Santana

Índice

- 1- Perfil socio demográfico de los repartidores de plataformas digitales de Buenos Aires
- 2- Acciones estatales respecto al trabajo en plataformas digitales
 - 2.1 Fallos judiciales respecto al trabajo en plataformas digitales
 - 2.2 El anteproyecto del Ministerio de Trabajo
 - 2.3 El Estatuto para la Ciudad de Buenos Aires
- 3- Acción colectiva de trabajadores de plataformas digitales en Argentina.
- 4- Los casos de México y Argentina
- Fuentes

El trabajo en plataformas digitales en Buenos Aires, Argentina

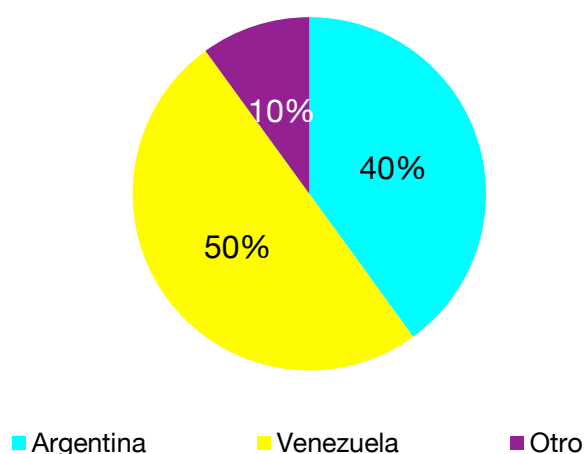
A continuación se exponen algunas características del trabajo en plataformas digitales en Argentina, centrándonos principalmente en la ciudad de Buenos Aires. Para tal fin, se realizaron entrevistas con repartidores activistas de la ciudad de Buenos Aires y se tomaron los datos del informe “La Configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires” (2020) de autoría de Julieta Haidar, quien analiza los resultados de la “Encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2020” (ETTPR en adelante), coordinada por la misma autora. Esta encuesta permite conocer más en específico a este colectivo de trabajadores. La ETTPR se aplicó a 400 repartidores de diferentes plataformas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires entre julio y agosto de 2020.

1- Perfil socio demográfico de los repartidores de plataformas digitales de Buenos Aires

Dentro de los repartidores encuestados, un 86% fueron hombres y un 14% mujeres. Asimismo, la ETTPR encontró que los repartidores de plataformas son

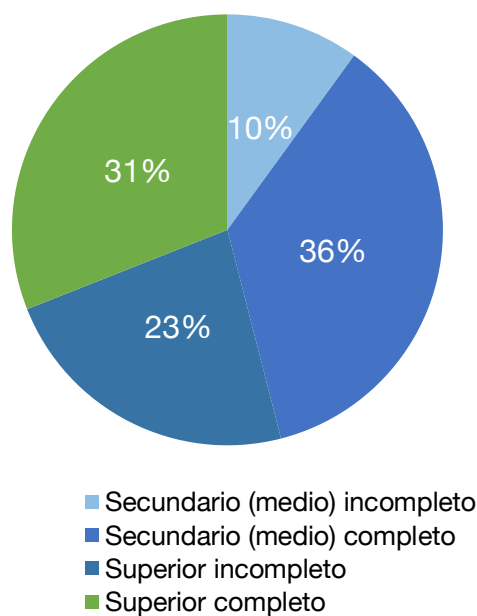
predominantemente jóvenes ya que el 35% de los encuestados se ubica en el grupo de entre 18 y 25 años de edad; sin embargo, hay un notable 10% de repartidores que rebasan los 40 años de edad. Un dato interesante es que el 50% de los encuestados fueron de nacionalidad venezolana, mientras que un 40% son argentinos y 10% de otras nacionalidades.

Gráfica VII.1
País de origen de las personas repartidoras



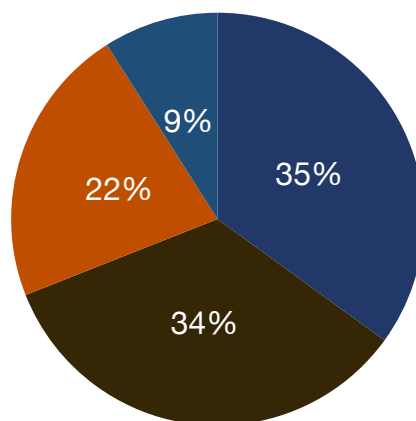
Asimismo, el colectivo de repartidores encuestados cuenta con un nivel educativo superior a la media, con un 50% que tiene estudios superiores completos o incompletos y solo un 10% que no finalizó el nivel medio de educación. Como es de esperarse, la escolaridad entre los repartidores venezolanos es más elevada que entre los repartidores locales ya que 72% de aquellos cuenta con educación superior mientras que en el caso de los argentinos 66% tienen nivel medio de escolaridad.

Gráfica VII.2
Nivel educativo



En cuanto a la antigüedad en el trabajo, el 35% llevaba entre 6 meses y 1 año (antes de la pandemia de COVID-19), el 34% comenzó a trabajar a partir de la pandemia, 22% tiene entre uno y dos años y solamente 9% tiene más de dos años en el trabajo. Estas cifras reflejan que el trabajo en plataformas digitales ha sido una opción de la que muchas personas han echado mano ante la pandemia de COVID-19, ya sea porque perdieron su trabajo o porque les recortaron su salario.

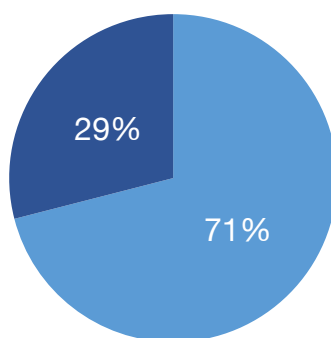
Gráfica VII.3
Antigüedad en el trabajo



- Entre 6 meses y 1 año (antes de la pandemia)
- A partir de la pandemia
- Entre 1 y 2 años
- Más de 2 años

Otro resultado a destacar, es que el 71% declaró que el trabajo en plataformas es su única fuente de ingresos, contra el 29% que tiene también otras fuentes. Esto contraviene la narrativa de las empresas respecto a que el trabajo en plataformas es solo una fuente complementaria de ingresos.

Gráfica VII.4
¿Es el trabajo en plataforma su única fuente de ingresos?



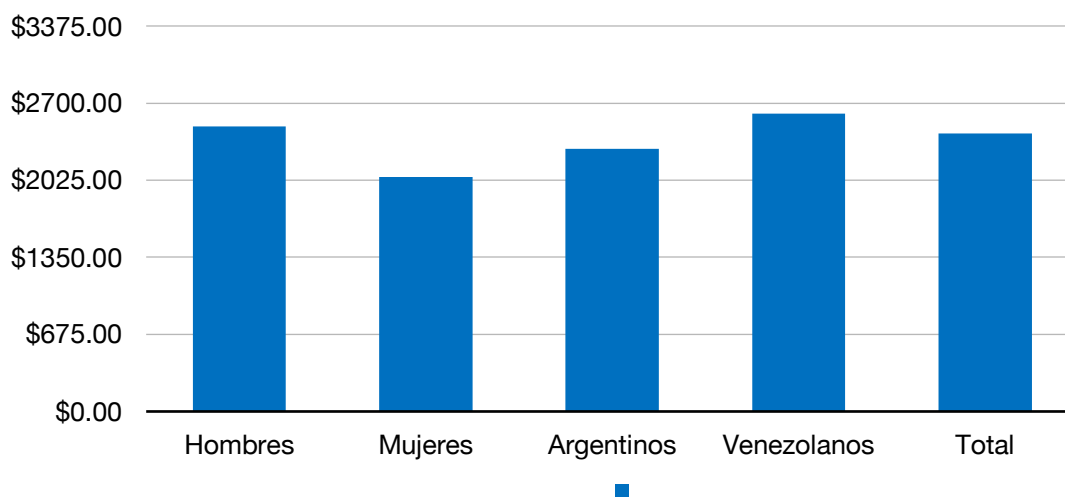
- Sí
- No

En lo referente al número de horas trabajadas, las horas de trabajo entre semana del conjunto de todos los repartidores son 33 horas en promedio y en fin de semana 15 horas. Los varones trabajan un promedio de 33 horas entre semana y 15 horas en fin de semana, lo cual da un total de 48 horas a la semana trabajadas por los hombres en general en promedio. En el caso de las mujeres, trabajan en promedio 32 horas entre semana y 15 horas en fin de semana, para un promedio de 47 horas de trabajo semanales solo una hora menos que los varones.

En el caso de los venezolanos, el promedio entre semana es de 37 horas y 17 horas en fin de semana, lo cual hace que los venezolanos trabajen en promedio 54 horas a la semana. A su vez, 36% de los venezolanos declaró trabajar más de 60 horas a la semana. Mientras que los repartidores argentinos trabajan un promedio de 29 horas entre semana y 14 horas en fin de semana lo cual da un total de 43 horas de trabajo a la semana.

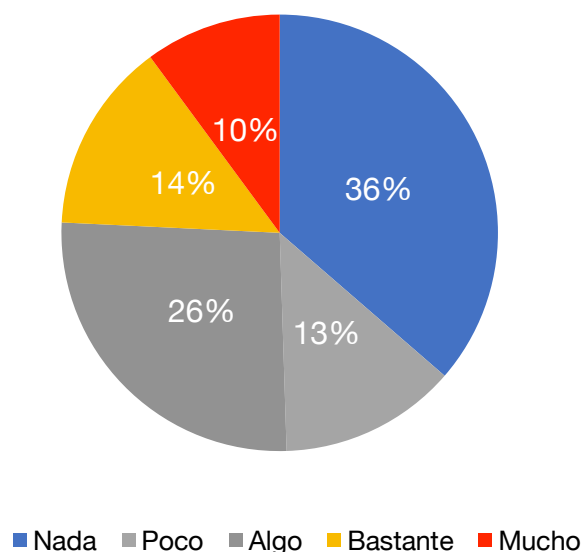
En lo concerniente a los ingresos, el promedio general entre semana es, en pesos argentinos, de \$6,677 lo cual equivale a 85 dólares americanos. En fin de semana el promedio de ingresos general es de \$3380 equivalentes a aproximadamente 43 dólares estadounidenses. Sumados da como resultado que el ingreso semanal promedio del colectivo de repartidores encuestados equivale a 128 dólares americanos. Entre los venezolanos esta cifra se eleva a \$10,766 (138 dólares) mientras que para el colectivo de argentinos es de \$9,486 (121 dólares aprox.). Por sexo, los hombres ganan \$10,315 (132 dólares) y las mujeres \$8,662 (111 dólares) a la semana. Esta diferencia en ingreso entre hombres y mujeres no se corresponde con una diferencia en horas trabajadas ya que las mismas son similares para ambos sexos. Esto tal vez se pueda atribuir a que los hombres repartan más en motocicleta que las mujeres, pero la encuesta no preguntó el vehículo utilizado, por lo que solo es una suposición. Para clarificar la comparación con México, las cifras en la gráfica se presentan convertidas a pesos mexicanos.

Gráfica VII.5
Ingresos semanales de repartidores de Buenos Aires
por sexo y nacionalidad. Cifras en pesos mexicanos.



Respecto a preferencias en el trabajo, la ETTPR preguntó a los repartidores qué tan importante es para ellos decidir qué días y qué horas trabajar. Un 77% contestó que es muy importante y otro 10% que es importante. Asimismo, ante la pregunta de si les gustaría tener horarios fijos de trabajo, 36% contestó que nada, 13% que poco, 26% que algo, 14% que bastante y solo un 10% que mucho. Es decir, casi la mitad (49%) se reparte entre quienes no les gustaría nada y les gustaría poco tener horarios fijos, una cuarta parte que le gustaría algo y otra cuarta parte que le gustaría bastante o mucho.

Gráfica VII.6
¿Le gustaría tener un horario fijo de trabajo?



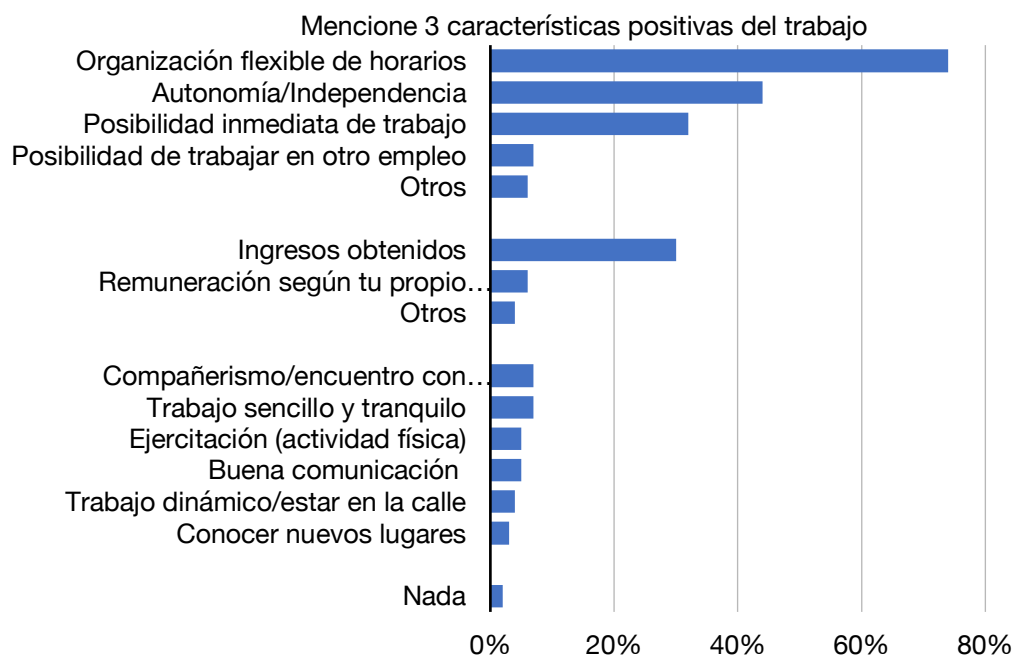
Ante la pregunta de si se imaginan trabajando dentro de un año para la plataforma, 52% del total de encuestados contestó que sí, mientras que un 24% respondió que no y otro 24% que no sabe o no contestó. Al analizar por sexo, entre las mujeres un 67% contestó que sí se ve trabajando para la plataforma en un año contra un 49% de hombres que afirmó lo mismo. Entre las mujeres, el trabajo se presenta como una opción más duradera, posiblemente por la posibilidad que el mismo brinda para conciliar trabajo y labores de cuidado, tradicionalmente asignadas al género femenino.

Entre los venezolanos, la proporción de quienes se ven trabajando dentro de un año en la plataforma baja a 46%, posiblemente porque su mayor nivel educativo hace que tengan otras expectativas laborales o por su calidad de migrantes, que les hace tener menos certeza sobre su lugar de residencia en el futuro. Entre los argentinos se eleva al 58% la cantidad que sí se ve trabajando dentro de un año en la plataforma.

Respecto a las características positivas del empleo, como era de esperarse, la flexibilidad horaria es la cualidad más valorada (74%), seguida de la autonomía e

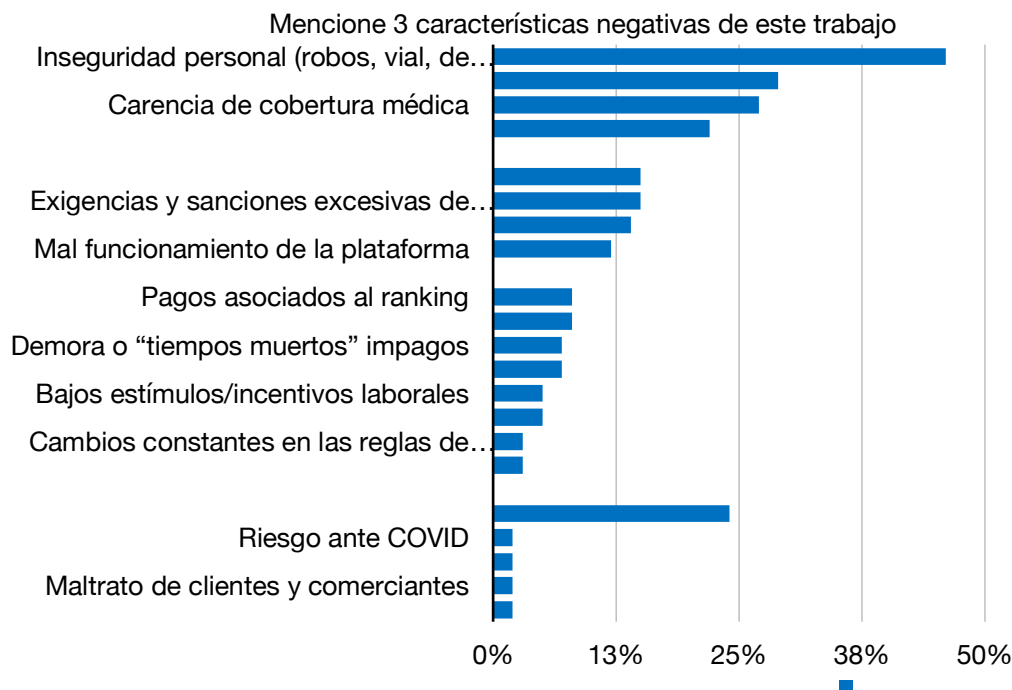
independencia que da el trabajo (44%), la posibilidad inmediata de trabajar (32%) y los ingresos obtenidos (30%).

Gráfica VII.7
Principales características positivas que observan las personas repartidoras por plataformas digitales sobre este tipo de trabajos



En lo concerniente a las características negativas del trabajo, destaca la inseguridad personal, ya sea por accidentes viales o robos (46%), la no cobertura ante accidentes y robos (29%) y la carencia de seguridad social y derechos laborales (22%). En otras tandas de opciones, destacaron como características negativas el trabajar expuesto/as al clima (24%), así como la comunicación deficiente con soporte y las exigencias y sanciones excesivas de parte de la plataforma con 15% cada una.

Gráfica VII.8
Principales características negativas que observan las personas repartidoras por plataformas digitales sobre este tipo de trabajo



2- Acciones estatales respecto al trabajo en plataformas digitales

2.1 Fallos judiciales respecto al trabajo en plataformas digitales

A diferencia de México, en Argentina el poder judicial ya se ha pronunciado respecto al tema de los repartidores de plataformas digitales. En marzo de 2019 el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo No. 37 de Argentina ordenó a la plataforma Rappi darle acceso a la plataforma a tres trabajadores de la misma que habían sido bloqueados después de una reunión entre repartidores y autoridades de la plataforma.

Asimismo, en agosto de 2019 un tribunal de Buenos Aires prohibió la operación de repartidores mediante aplicación argumentando que las empresas (las plataformas Rappi, Pedidos Ya y Glovo) han desacatado la orden de proveer cascos, ropa reflejante y una caja anclada al vehículo (ya sea moto o bici) a sus repartidores, con lo cual no

cumplen con las medidas de seguridad indispensables para los trabajadores. Sin embargo, a través de una apelación dichas plataformas continuaron operando.²²

La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) consideró que Uber es un conjunto económico de empresas nacionales y extranjeras y como tal, está prevista en la ley de Contrato de Trabajo, por lo tanto, debe cumplir con obligaciones fiscales. Asimismo, la Dirección General de los Recursos de la Seguridad Social de la misma AFIP determinó que los trabajadores de Uber son empleados en relación de dependencia por lo que la plataforma debe pagar las contribuciones a la seguridad social.²³ Sin embargo en 2017 el Juzgado no. 8 en lo Penal Económico y en 2018 los Juzgados 7 y 14 en lo Penal Contravencional y de Faltas, determinaron que Uber no tiene una relación laboral con sus choferes porque la plataforma es solo un intermediario entre demandantes y oferentes de un servicio (Bensusán, 2019).

2.2 El anteproyecto del Ministerio de Trabajo

El Ministerio del Trabajo federal presentó un anteproyecto para crear un Estatuto específico para el trabajo en plataformas digitales. En el mismo se otorgan derechos a los trabajadores de plataformas como salario mínimo, una remuneración mínima por viaje que aumenta en función de variantes como la distancia, el tiempo de espera y el tiempo de realización. Estipula que el trabajador no se puede conectar a más de una plataforma al mismo tiempo pero sí puede decidir libremente cuándo conectarse y desconectarse. Asimismo, cuando el pedido no se pueda concretar por culpa del cliente o del proveedor, el repartidor no sufre ningún cobro o penalización.

En el anteproyecto, el salario mínimo se calcula mensualmente en función de las horas trabajadas y no se pueden trabajar más de 48 horas a la semana ni descansar menos de 12 horas en un día. Asimismo se prohíben las horas extras.

²² El Observador “Justicia argentina prohíbe repartos de Glovo, Rappi y PedidosYa en Buenos Aires”, <https://www.elobservador.com.uy/nota/justicia-argentina-prohibe-repartos-de-glovo-rappi-y-pedidosya-en-buenos-aires-20198219120> , 2 de agosto de 2019. Recuperado 20 de Agosto de 2020.

²³ La Nación “La AFIP determinó que Uber debe \$358 millones en tributos y cargas sociales” <https://www.lanacion.com.ar/economia/deuda-millonaria-la-afip-determino-uber-debe-nid2242513>, 28 de abril de 2019. Recuperado 20 de Agosto de 2020.

También plantea que la remuneración aumenta 20% si el reparto se realiza cuando está lloviendo y otro 20% si el repartidor aporta los elementos para la realización del trabajo, como el vehículo y el celular. Sin embargo, el repartidor no puede rechazar pedidos aunque sí le aparece la ruta antes de aceptarlo. Asimismo, se plantea un sueldo anual complementario que se entrega el 30 de Junio y el 18 de diciembre de cada año y equivale a la doceava parte de las ganancias del trabajador en el periodo comprendido entre una y otra fecha.

En cuanto a las vacaciones, se plantea un día de descanso por cada 5 días trabajados (120 horas) y el trabajador debe avisar con al menos un mes de anticipación a la plataforma su intención de tomar vacaciones.

En cuanto a la mujer gestante, se estipula que no puede conectarse a trabajar 45 días antes de dar a luz ni 45 días después y se le pagarán esos días de trabajo calculados en función de las horas trabajadas el año anterior. Asimismo, si la mujer es despedida por estar embarazada, se hará acreedora al pago de un año completo de ganancias, calculado en función de sus ganancias en el año anterior.

El anteproyecto también establece que la empresa debe aportar el equivalente a tres remuneraciones diarias mensualmente como fondo por accidente o enfermedad no vinculados a la prestación del servicio. Este monto de remuneración diaria se calcula a partir de la remuneración diaria promedio que el trabajador haya percibido en los últimos 6 meses. Si el trabajador no tiene incapacidad puede cobrar ese importe o mantenerlo para que se acumule.

En cuanto a la disciplina, la plataforma debe notificarle al repartidor la razón de la sanción y ésta debe ser justificada. El trabajador tiene un lapso de 30 días para apelar la sanción. Asimismo, las malas calificaciones del cliente o malas condiciones del producto entregado no podrán ser motivo de sanción al repartidor. El trabajador podrá ser desactivado sin derecho a indemnización o justificación tras 30 días de no conectarse a la plataforma.

En este sentido, si la empresa bloquea por 30 días al trabajador, este queda fuera de la aplicación y tiene derecho a una indemnización. La indemnización consiste en lo percibido en un mes por cada año de antigüedad o periodo mayor de tres meses. Lo

percibido mensualmente por el trabajador se calcula con base a un promedio mensual de sus ganancias mensuales en los 6 meses anteriores al despido.

El anteproyecto contempla el derecho a la información para los trabajadores, lo cual implica que la plataforma debe informar a estos sobre los criterios establecidos para establecer el algoritmo de la asignación de tareas (incluyendo las consecuencias de no aceptar pedidos) y las calificaciones de clientes y proveedores. También debe informarles los kilómetros diarios recorridos, los pedidos y remuneraciones obtenidas.

En cuanto a condiciones laborales, los repartidores no están obligados a portar dinero en efectivo para la realización del trabajo y las empresas solo pueden geo localizar a los trabajadores cuando están conectados a la aplicación

Por otro lado, los elementos de trabajo podrán ser provistos por la empresa y son: vehículo, celular y mochila, ésta deberá estar anclada al vehículo y no pesar más de 10 kilos. Los elementos de seguridad como casco, reflejantes o impermeables deberán ser provistos por la empresa. Igualmente, la empresa deberá cubrir el costo del vehículo o reponerlo cuando sea propiedad del trabajador, en caso de pérdida o por su desgaste. Asimismo, la empresa deberá cubrir el combustible y el plan de celular utilizado para la prestación de servicios.

El anteproyecto también contempla el tema de la reputación digital, que implica que el trabajador tiene derecho a obtener toda la información sobre su persona generada por la plataforma durante el vínculo laboral y después del mismo. La plataforma no podrá hacer uso de esta información una vez terminado el vínculo laboral.

En cuanto a la seguridad, las empresas deberán suscribir un contrato con la Aseguradora de Riesgos de Trabajo mediante un régimen simplificado. Por último, los trabajadores gozan de derechos colectivos y libertad sindical.

Este anteproyecto de ley aun no ha sido debatido pero las agrupaciones de trabajadores han fijado sus posturas respecto al mismo, así como respecto a la forma en que se debe regular el trabajo en plataformas.

En entrevista con asesores del Ministerio del Trabajo nacional, me comentan que dicho ante proyecto aun no se ha discutido, en parte por la pandemia, pero en parte también por desacuerdos entre los mismos impulsores de la regulación respecto a cómo debe ser la misma. Ante la certeza de que la oposición combatirá cualquier intento de

regulación del trabajo, me comentan que necesitan ponerse de acuerdo en un proyecto con el que todas las fuerzas políticas del oficialismo que lo impulsan estén de acuerdo, y como eso no ha pasado, el mismo sigue sin discutirse formalmente en la legislatura. Sin embargo, dichos asesores me comentan que al inicio del gobierno de Alberto Fernández, lo primero que les comentó el Ministro de Trabajo entrante, fue la necesidad y el interés del gobierno de regular el trabajo en plataformas digitales.

2.3 El Estatuto para la Ciudad de Buenos Aires

La situación es diferente en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires donde gobierna la oposición al gobierno nacional. El 16 de Julio de 2020 el gobierno de la Ciudad de Buenos Aires presidido por el bloque Vamos Juntos, más cercano al empresariado, aprobó una “Modificación del Código de Tránsito y Transporte de la Ciudad de Buenos Aires” que en el fondo concibe a las plataformas como meros intermediarios al designarlas como “Operadores de Plataforma Digital donde se oferta y demanda el servicio de Mensajería Urbana y Reparto”²⁴ para que los repartidores ofrezcan sus servicios de manera autónoma, lo cual es una manera de legalizar la precarización y la ausencia de vínculo laboral.

Con esta ley, popularmente llamada ley Larreta, los repartidores que quieran trabajar en la Ciudad de Buenos Aires tendrán que contar con una habilitación (que se tiene que renovar cada año), darse de alta en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) bajo el rubro “Registro Único de Transporte de Mensajería Urbana y Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias” (RUTRAMUR), no tener multas de tránsito y hacer cursos de capacitación pagados por ellos mismos. La ley también contempla que las plataformas paguen insumos de seguridad vial y sanitaria a los trabajadores, seguros de vida y, mientras dure la pandemia, que las empresas otorguen a los repartidores insumos de sanitización. De último momento se logró quitar el requisito de que los trabajadores tengan su residencia en la ciudad de Buenos Aires, así como la

²⁴ Página 12 “Ley de Aplicaciones: un marco legal para precarizarnos” <https://www.pagina12.com.ar/279020-ley-de-aplicaciones-un-marco-legal-para-precarizarnos>, 17 de Julio, 2020. Recuperado 19 de Agosto de 2020.

acreditación de la nacionalidad o residencia definitiva, cuestión importante dada la alta cantidad de migrantes en el trabajo.

Esta ley, disfrazada bajo el tema vial, es una forma de legalizar la autonomía de los trabajadores al asignarles cargas y responsabilidades de trabajadores autónomos y no ofrecer ningún derecho laboral. Esta ley fue rechazada por todos los colectivos de repartidores que se manifestaron el día de su aprobación en la ciudad de Buenos Aires, así como por el sindicato ASSIM.

De lo anterior, se desprende que en Argentina hay posturas encontradas entre el gobierno nacional y el gobierno de la capital. Mientras aquel tiene un anteproyecto de regulación para proteger el trabajo, el gobierno de la ciudad de Buenos Aires pasó esta regulación que, sin hablar de temas laborales, niega el vínculo laboral al no exigirle nada a las plataformas y sí cargarles a los repartidores una serie de trámites y gastos propios de un trabajador autónomo. Sin embargo, una eventual aprobación del proyecto regulatorio del gobierno nacional se impondría sobre esta regulación del ámbito capitalino.

3- Acción colectiva de trabajadores de plataformas digitales en Argentina.

En la Argentina la acción colectiva de los trabajadores de plataformas se desenvuelve acorde a la politización de la sociedad y la conciencia de derechos laborales que hace que existan diferentes grupos organizados, algunos compuestos por repartidores que desde antes militaban en partidos políticos de izquierda, como el Partido Obrero y el Movimiento Socialista de los Trabajadores, y otros sin filiación partidista.

En Argentina existe la Asamblea Nacional de Trabajadores de Reparto que realiza reuniones periódicas para discutir el tema de los derechos de los repartidores. En esta Asamblea participan los grupos de repartidores vinculados a partidos políticos de izquierda, pero también organizaciones apartidistas, e incluso trabajadores sin filiación a ninguna organización o movimiento. Este es un fenómeno que no ocurre en México y es una muestra de que la politización de los trabajadores en Argentina es fuerte, aun cuando entre los mismos prevalecen posturas encontradas. Por ejemplo, hay un grupo repartidores de la ciudad de La Plata llamado ACRI que hizo un acuerdo con la policía

de aquella ciudad para mejorar la seguridad. Desde las agrupaciones vinculadas a los partidos de izquierda, la policía es percibida como parte del Estado aliado al capital y las patronales. Por ello, para esos grupos resulta impensable cualquier tipo de colaboración con la policía y critican fuertemente ese tipo de vínculos. De hecho, los grupos de repartidores que militan en partidos de izquierda constantemente realizan marchas exigiendo justicia para personas que han sido asesinadas por la policía.

En la Asamblea Nacional de Trabajadores de Reparto del 8 de septiembre de 2020²⁵, por ejemplo, se acordó marchar el 17 de septiembre para confluir con el Plenario del Sindicalismo Combativo. Entre las demandas que acordaron en la Asamblea están: a) aumento del 100% de las remuneraciones, b) que las empresas se hagan cargo de las herramientas de trabajo, así como del seguro contra robo, accidentes y la incorporación a la Aseguradora de Riesgos de Trabajo, c) eliminación del sistema de ranking, sanciones y despidos injustificados, así como reinstalación de los repartidores desactivados injustificadamente, d) justicia por los compañeros fallecidos, e) reconocimiento de la relación laboral de dependencia, lo cual implica la incorporación de los trabajadores a la Ley del Contrato de Trabajo, f) limitar la jornada a 6 horas diarias con un salario igual al costo de vida, g) regulación migratoria de los trabajadores extranjeros, y h) alto a la brutalidad policial, a la inseguridad, así como justicia para el joven Facundo Castro (presuntamente asesinado por la policía de la Provincia de Buenos Aires).

Ante estas resoluciones, un grupo de repartidores sin filiación partidista con presencia en las ciudades de La Plata y Rosario (RedApps), acusó que las organizaciones vinculadas a los partidos de izquierda acapararon la discusión e incluyeron en las resoluciones de la Asamblea puntos en los que ellos no están de acuerdo, como la incorporación de los repartidores de plataformas a la Ley de Contrato de Trabajo. Para ellos es mejor mantenerse como trabajadores autónomos y solo

²⁵ La Izquierda Diario “Asamblea de Repartidores llama a marchar al Ministerio del Trabajo por derechos” http://www.laizquierdadiario.com/Asamblea-de-Repartidores-llama-a-marchar-al-Ministerio-de-Trabajo-por-derechos?utm_source=lid&utm_medium=fb&utm_campaign=article-social-actions, Septiembre 8 de 2020. Recuperado Septiembre 17 de 2020.

negociar algunas mejoras con las plataformas. Por este desacuerdo ese grupo no se adhirió al paro de repartidores convocado para el 8 de octubre de 2020.

A pesar del vigor reflejado en la existencia de múltiples organizaciones, la acción colectiva se ve atenuada por los siguientes factores. En primer lugar, el hecho (reportado por varios trabajadores) de que las plataformas desactivan a los repartidores que se organizan políticamente. En segundo lugar, la alta presencia de inmigrantes, principalmente venezolanos, en el trabajo de plataformas digitales. Estos se encuentran en una situación de doble vulnerabilidad ya que son trabajadores precarios y extranjeros sin derecho a trabajar, por lo tanto, son cautelosos a la hora de reclamar derechos, ya que la actividad política podría significar la pérdida de uno de los pocos trabajos que pueden conseguir en su situación. Por último, el temor a que una regulación termine con la flexibilidad horaria y haga que las ganancias bajen.

En Buenos Aires, hasta antes de la pandemia, el grupo más visible era la Asociación Personal de Plataformas (APP), una agrupación que ha intentado constituirse como sindicato de trabajadores de plataformas, la cual no solo incluye a repartidores de alimentos sino también a quienes trabajan como choferes por aplicación. Por otro lado, desde antes de la pandemia, también estaba la Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR grupo de repartidores de plataforma que entre sus filas cuenta con muchos militantes del Partido Obrero.

En el panorama no se puede dejar de mencionar a la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros (ASIMM), sindicato afiliado a la Confederación General del Trabajo (CGT) y surgido en 2001 antes de la era de las plataformas digitales. Éste representa a los mensajeros que reparten en motocicleta que están en una relación de dependencia. ASIMM no representa a los trabajadores de plataformas digitales, en tanto estos no son reconocidos como trabajadores en relación de dependencia, pero sí aspira a hacerlo y como sindicato mantienen una postura antagónica hacia APP.

Por último, a partir de la pandemia surgieron otros grupos como Dar Vuelta Todo (DVT), colectivo de repartidores vinculado al partido político Movimiento Socialista de los Trabajadores o Jóvenes Trabajadores Precarizados (JTP), colectivo que aglutina jóvenes en trabajos precarios, incluidos los repartidores de plataformas digitales. Este

último grupo no cuenta con un vínculo con ningún partido pero algunos de sus integrantes pertenecen al partido Nuevo Movimiento al Socialismo.

APP es un movimiento que surge cuando la plataforma Rappi cambia la forma en que funciona su algoritmo, unos meses después de haber iniciado operaciones en la ciudad de Buenos Aires. El cambio implicó que los pedidos se asignaran directamente al repartidor sin que este tuviera la posibilidad de rechazarlos o con una penalización en caso de hacerlo. Hasta antes de este cambio los pedidos se anunciaban en la plataforma y el repartidor que quería los tomaba y el que no quería no los tomaba, sin ningún tipo de represalias, lo cual daba libertad para elegir qué pedidos tomar y cuales no. Sin embargo, cuando los pedidos pasan a ser asignados directamente y con represalias en caso de no tomarlos, muchos trabajadores experimentaron un agravio, ya que este cambio terminaba con la libertad en el manejo del tiempo, cuestión que la plataforma promovía como una ventaja del trabajo. Ante esta situación, muchos repartidores se organizaron por grupos de Whats App por zona de reparto y realizaron protestas en diferentes puntos de la ciudad así como una marcha a las instalaciones de Rappi.

La organización fue posible de manera rápida porque los repartidores desde antes ya estaban conectados por grupos de Whats App por zona de reparto. En esos grupos se pasaban consejos sobre qué restaurantes tardaban mucho en entregar los pedidos, qué zonas eran peligrosas y en general cuestiones prácticas del trabajo, pero también eran grupos utilizados para socializar.

Rappi se negó a negociar con los trabajadores diciendo que solo negocia con sindicatos establecidos. Entonces, los que serían futuros miembros de APP, primero buscaron apoyo del sindicato oficial de repartidores ASIMM. Estos fueron a hablar con Rappi, pero ASIMM les dijo que no hicieran público el descontento en los medios y propuso un acuerdo totalmente desfavorable para los trabajadores, el cual implicaba el reconocimiento de la relación de dependencia de alrededor de 20 trabajadores (cuando la empresa contaba con alrededor de 600) y nada más. Este acuerdo fue rechazado tanto por la empresa como por los trabajadores movilizadas. Ante esta situación, vivida como una traición de ASSIMM por parte de los repartidores organizados, estos trabajadores deciden fijarse en los requerimientos para hacer un sindicato y hacen su propio sindicato,

al que llaman Asociación de Personal de Plataformas, el cual busca representar no solo a repartidores por aplicación, sino también a choferes

La plataforma Rappi desactivó a los líderes del movimiento y aunque hubo un fallo judicial para que los reinstalara argumentando conducta anti sindical, la plataforma recusó ese fallo y el asunto sigue sin definirse. Los líderes de APP trabajan en otras plataformas pero no en Rappi porque no han podido ser reinstalados. Asimismo, la cantidad de trabajadores movilizados en un principio ha disminuido mucho a causa de las desactivaciones de Rappi y de otras plataformas que operan en el país como Glovo. Uno de los líderes de APP me comenta en entrevista que en un principio eran alrededor de 100 trabajadores movilizados de APP pero ante el hostigamiento de las plataformas este número se ha reducido.

Por otro lado, la Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR) surge a raíz del conflicto laboral que hubo en la empresa Pedidos Ya en 2018. Pedidos Ya es una plataforma de repartición de alimentos que tenía presencia desde antes de la llegada a la Argentina de todas las demás plataformas, pero tenía a sus empleados en relación de dependencia con turnos establecidos de 4 horas y después también introdujo el horario de tiempo completo de 8 horas. Con la llegada de las demás plataformas, Pedidos Ya optó por cambiar su modelo de negocio para ser igual que plataformas como Rappi y Glovo, por lo que despide a 400 trabajadores en relación de dependencia para solo contratar trabajadores independientes. Esto ocasionó que los trabajadores agraviados se organizaran y tomaran las instalaciones de la empresa. La toma de las instalaciones de Pedidos Ya duró alrededor de cuatro meses y diversos testimonios declaran que el sindicato ASIMM jugó un papel lamentable en el conflicto, al asumir la representación ante la empresa sin trabajadores reales en las negociaciones. También se dice que durante la toma de las instalaciones miembros de ASIMM golpearon a compañeros y abusaron sexualmente de compañeras, que introdujeron drogas y que en general sus acciones llevaron al desgaste de la protesta.

Los agravios percibidos que dan origen al surgimiento de estos grupos son un poco distintos así como sus formas de acción colectiva. Mientras que ATR surge a causa de la pérdida de derechos laborales que implicó pasar de estar en una relación de dependencia laboral a una situación de trabajador autónomo, en el caso de APP el

agravio que da origen a su organización fue perder la flexibilidad horaria prometida por la plataforma Rappi sin obtener a cambio ningún derecho laboral. Es decir, en el surgimiento de ambos grupos organizados están los agravios de la precariedad laboral y la falsa autonomía, pero el detonante fue la primera en el caso de ATR y la segunda en el caso de APP.

Asimismo, el proceso de la identidad colectiva es diferente, ya que ATR cuenta con muchos militantes del Partido Obrero, lo cual hace que los miembros de este grupo tengan ya una ideología y unas lógicas de acción militante desde antes del surgimiento del grupo como tal, e incluso desde antes de trabajar como repartidores. Por otro lado, los miembros de APP se inician en el activismo a partir de su surgimiento como grupo y las alianzas que construyen son diferentes.

Finalmente, pero no menos importante, APP busca constituirse como un sindicato mientras que ATR no. Esto refleja que sus lógicas de representación y los mecanismos que consideran idóneos para acceder a derechos son diferentes. Desde la lógica del activismo de ATR, la pretensión de constituir un sindicato resulta sospechosa de ser poco representativa de los intereses de los trabajadores y de ser un instrumento para satisfacer los intereses de los líderes. Para APP, las demostraciones de fuerza del activismo de base tienen sus limitaciones y buscan acceder a un recurso institucional de poder, como lo es el reconocimiento estatal como sindicato, como una forma de acceder a derechos más efectivamente.

En este punto el papel del sindicato oficial ASIMM es importante porque tanto ATR como APP consideran a este sindicato un ejemplo de lo que no se debe ser, por considerarlo un sindicato con valores retrógrados y antidemocráticos, así como por las acciones que ha emprendido. Por último, ninguno de los dos colectivos cuenta con recursos de poder institucional, pero sí con poder de asociación y con cierto poder social.

4- Los casos de México y Argentina

Según las encuestas analizadas, la distribución por sexo de los repartidores es similar en ambos países, aunque es ligeramente mayor la cantidad de hombres en Argentina, con 86% de encuestados varones, por 81% de hombres en México. En ambos países

los trabajadores de plataformas pertenecen, a grandes rasgos, a los mismos grupos etarios, el 35% en Argentina y el 40% en México se ubican en el grupo de entre 18 y 25 años de edad, mientras que en México la proporción de repartidores mayores de 40 años (19%) casi duplica a la de Argentina, que tuvo al 10% de los encuestados en ese grupo de edad. En Argentina el grupo de entre 26 y 40 años representa el 55% mientras que en México el 42%. Por lo que se puede concluir que en México los repartidores son ligeramente mayores que en Argentina.

En México es mayor el porcentaje de repartidores cuyo único ingreso lo representa el trabajo en plataformas con 81% de los encuestados contra 71% en el caso argentino. Un dato a destacar es la gran cantidad de trabajadores migrantes presentes en Argentina. Un 50% del total de encuestados fueron de origen venezolano, 10% de otros países y solo 40% fueron argentinos. Para el caso mexicano, la presencia de migrantes es poco significativa, con solo 1,4% de repartidores extranjeros.

En el tema de las horas trabajadas, se obtiene que en México los repartidores dedican más horas, con un promedio general de 54 horas semanales, en contraste con las 48 horas semanales de los trabajadores en Argentina. Sin embargo, al desagregar por lugar de origen de los repartidores en este país, se obtiene que en promedio los repartidores venezolanos en Argentina trabajan las mismas 54 horas semanales que los mexicanos.

En el tema de los ingresos, el promedio de Argentina llega a los 128 dólares americanos semanales, mientras que en México es de alrededor de 100 dólares a la semana.

Respecto al impacto de la pandemia de COVID-19 en los ingresos, en ninguno de los dos países las encuestas permiten decir que los mismos hayan aumentado o disminuido. Para el caso de Argentina, el 48% dijo que los ingresos permanecieron igual aunque el 30% sostuvo que bajaron contra solo el 22% que dijo que subieron. En México la proporción de los que dijeron que bajaron, subieron y permanecieron iguales en combinación con el aumento o disminución de horas trabajadas, fue similar, con alrededor de 20% para cada situación planteada. Esto ilustra que son diversos los factores que influyen en las remuneraciones, como la antigüedad en el trabajo, la calificación que se tiene con base en las evaluaciones, la cantidad fluctuante de

repartidores, etc. Respecto a la antigüedad en el trabajo, los números son similares, con alrededor del 75% de los encuestados que empezaron a trabajar entre 2019 y 2020 en ambos países.

En ambos países la flexibilidad de horarios fue lo más valorado. En Argentina el 74% la eligió como uno de los factores positivos del trabajo, mientras que 47% en México la seleccionó como lo mejor del empleo. Respecto a lo negativo, en ambos países el riesgo ante robos y accidentes fue elegido como lo peor del trabajo, con 65% de los encuestados en México, que lo eligió como lo que menos les gusta del trabajo, contra un 47% de los repartidores en Argentina que lo eligieron como uno de los factores negativos.

Las condiciones laborales de las plataformas presentan algunas diferencias entre ambos países. Por ejemplo, en México todas las plataformas permiten conectarse y desconectarse al momento que los repartidores lo elijan, mientras que en Argentina todas, excepto Rappi, proporcionan franjas horarias dentro de las que los repartidores se anotan. Otra diferencia es que en Argentina sí hay pagos por hora de conexión, mientras que en México el único pago es por los pedidos entregados.

A partir de los datos sociodemográficos, se puede concluir que las características de las personas trabajadoras de plataformas son similares en ambos contextos, así como sus ganancias, aunque en México es mayor el número de horas trabajadas y las ganancias en promedio son ligeramente menores.

Respecto a acciones estatales, en Argentina han existido fallos judiciales y una regulación para la ciudad de Buenos Aires, así como un anteproyecto por parte del Ministerio del Trabajo a nivel nacional. Sin embargo estos fallos no han sido directamente para definir la naturaleza del trabajo, sino para reinstalar a los trabajadores despedidos por Rappi que protestaron (lo cual de alguna manera reconoce el vínculo laboral) y para prohibir la operación de las plataformas por no dotar de insumos de seguridad a los trabajadores. Las empresas siguieron operando a través de apelaciones.

En cambio, en México no han existido aun fallos judiciales respecto a la naturaleza del trabajo ni respecto a obligaciones que deben cumplir las plataformas. En lo referente a regulación, hay tres iniciativas aun no discutidas.

En cuanto a la organización y acción colectiva de repartidores, la encuesta de Argentina no incluyó un apartado específico sobre acción colectiva por lo cual a nivel

numérico no se puede comparar con el caso mexicano. Sin embargo, a partir de las cifras de la encuesta en México y de entrevistas realizadas a trabajadores activistas de Argentina, se puede establecer que en este país la acción colectiva es mucho más numerosa y organizada que en México.

En Argentina existen una multiplicidad de grupos organizados, tanto en la capital como al interior del país, y tienen posturas diferentes. Por ejemplo, para los abogados de APP, el anteproyecto del Ministerio de Trabajo nacional que propone un Estatuto especial para el trabajo de reparto en plataformas digitales, si bien es mejorable, es una buena opción para proteger el trabajo en el corto plazo. Por otro lado, para los miembros de ATR ese proyecto es malo porque resigna derechos; consideran que lo que se debe hacer es incluir el trabajo en plataformas digitales bajo la Ley de Contrato de Trabajo, para que el reparto en plataformas digitales sea considerado como cualquier trabajo en relación de dependencia y que los repartidores accedan a todos los derechos de un trabajador subordinado. Asimismo, hay otros grupos, como RedApps de la ciudad de La Plata, que consideran que está bien permanecer como trabajadores autónomos pero que se deben negociar algunas mejoras con las plataformas, como un seguro médico y de accidentes.

En cambio, en México la acción colectiva es incipiente; el grupo Ni un Repartidor Menos (NURM), el de mayor visibilidad, está más enfocado en la seguridad vial que en la obtención de derechos laborales, aunque sí considera a estos derechos dentro de sus demandas. Sin embargo, este grupo no tiene la intención de constituirse como sindicato por considerar que eso pervertiría la finalidad noble de ayudar al bienestar de los repartidores, por lo que sus actividades cotidianas se enfocan en asistir a repartidores accidentados y tener diálogos con las plataformas para re activar a repartidores que han sido desactivados por las plataformas arbitrariamente. También realizan protestas en el espacio urbano en coordinación con colectivos de repartidores de otros países, con los que acuerdan paros internacionales de repartidores. Sin embargo, las protestas no son muy numerosas en asistencia por muchos factores, como la conformidad con el trabajo o el miedo a ser desactivado por la plataforma por participar políticamente.

Por otro lado, en la Ciudad de México también, está el Sindicato Independiente de Trabajadores por Aplicación (SIRA APPS), grupo que no ha conseguido su registro oficial

como sindicato. Sin embargo, este grupo cuenta con pocos integrantes y enfrenta el prejuicio antisindical de muchos repartidores que consideran que un sindicato sería una forma de enriquecer a los líderes y no ayudaría en nada a mejorar su situación. SIRA APPS no participa de acciones de protesta y se enfoca más en los trámites para conseguir el registro como sindicato por parte de las autoridades laborales de la Ciudad de México. Sin embargo es un grupo con poca visibilidad y pocas acciones grupales.

En Argentina las primeras agrupaciones de repartidores surgieron en 2018, unos meses después del arribo de las plataformas al país, mientras que en México Rappi y Uber Eats llegan en 2016 y los primeros y únicos dos grupos de la Ciudad de México toman forma hasta principios de 2019. Es decir, en Argentina tomó unos pocos meses que surgieran grupos organizados de repartidores para reclamar sus derechos, mientras que en México tomó casi tres años el surgimiento de los grupos existentes. Además, en México no hay contacto o debate entre los grupos, como el que se da en la Asamblea de Trabajadores de Reparto de Argentina. Los grupos de México permanecen cada uno por su lado sin discutir ni unir fuerzas y de hecho, existe animadversión entre ellos. Además, a raíz de la pandemia de COVID-19, en Argentina surgieron nuevos grupos organizados de repartidores, cosa que no ocurrió en México. Por ello se puede afirmar que a pesar de las similitudes en características sociodemográficas y valoración del trabajo entre México y Argentina, existen diferencias en lo referente a la actividad del poder judicial. En Argentina, este sí ha emitido fallos relacionados con el trabajo en plataformas digitales; en México no. Asimismo, en cuanto a las iniciativas de regulación del trabajo, en ambos países hay iniciativas no discutidas a nivel nacional pero a nivel local de las capitales de los países, solo en Buenos Aires se pasó una regulación referida a asuntos de vialidad, aunque en los hechos niega el vínculo laboral entre plataformas y repartidores porque les impone cargas a los repartidores y muy pocos deberes a las plataformas.

El factor en que más se diferencian ambos países es en la organización y acción colectiva; muy escasa en México y más fuerte en Argentina. Esto no quiere decir que en Argentina no haya apatía o aversión a una regulación por parte de muchos repartidores, pero sin duda es mayor la cantidad de trabajadores movilizadas por sus derechos que

participan de marchas y asambleas y que aunque tienen posturas diferentes, dialogan y buscan mejorar las condiciones laborales que viven.

Fuentes

Bibliografía

Haidar, J.; Diana Menéndez, N. y Arias, C. (2020). De la app a la APP. La gestión algorítmica y los procesos de organización y lucha de los trabajadores de reparto. En Héctor García y Lucas Caparrós (comps.) El trabajo en la economía de plataformas, Bs. As.: Ed. EDIAR.

————— (2020) La Configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multimétodo. Julio-Agosto. IIGG-UBA. Buenos Aires.

VIII.- Las personas repartidoras en perspectiva comparada. El Movimiento de los Repartidores Antifascistas de Brasil: sus demandas y acción colectiva

Rosario Aparicio López

En marzo del 2020, el gobierno brasileño decretó las acciones necesarias para controlar y prevenir los contagios causados por el virus del SARS-CoV-2 (COVID-19). A través del Decreto No. 10.282/20, artículo 3º, del 20 de marzo²⁶ se definía al trabajo de los repartidores como esencial durante el confinamiento; esto significaba que, con todas las medidas de seguridad e higiene necesarias, los repartidores y repartidoras podían continuar realizando su trabajo.

Ese mismo mes de marzo, Paulo Lima, un joven de 31 años, habitante de la periferia de Sao Paulo y repartidor en aplicaciones como Uber Eats, Rappi e iFood, hizo público un video -después de haber sido castigado por cancelar un pedido, ya que, una de las llantas de su motocicleta se ponchó- en el que denunciaba las condiciones en las que se encontraban trabajando los repartidores durante la pandemia. Manifestaba, entre varias cosas, el abandono de las plataformas hacia este sector durante el confinamiento²⁷.

El video se viralizó, ya que, además de denunciar las condiciones de trabajo, Paulo denunciaba que los repartidores también pasaban hambre durante sus jornadas de trabajo: *“É tortura passar fome carregando comida nas costas”*. Entonces, sus reivindicaciones iban dirigidas a dos exigencias principales: recibir protección básica para protegerse de la enfermedad del COVID-19 y tener derecho a la alimentación. Tal vez, ni el propio Galo, como ahora es conocido Paulo Lima, el líder principal del movimiento de repartidores en Brasil, se imaginaba el eco que tendría su voz en todo el país. Su video se compartió en todas las redes sociales, ya que representaba la voz de muchos

²⁶ En este decreto el gobierno federal brasileño definió los servicios públicos y las actividades esenciales durante el confinamiento. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm

²⁷ En este video fue publicado el 23 de marzo del 2020 por el periódico The Intercept Brasil. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=rMF3ruk6ivE> y se titula: *Coronavírus: como é entregar comida por aplicativos em tempos de pandemia.*

de los repartidores y repartidoras que no habían dejado de trabajar durante la pandemia, sino al contrario, que vieron sus jornadas de trabajo extenderse por más de 9 horas diarias y, en muchos casos, con una disminución de sus ingresos, tal como lo reporta la encuesta realizada por la Red de Estudios y Monitoreo de la Reforma al Trabajo en abril de 2020²⁸, en donde se señala una disminución de los ingresos de este sector durante la pandemia y una negación por parte de las plataformas de proporcionar el equipo necesario de protección ante el virus.

El descontento de este sector se fue expandiendo por las grandes ciudades en donde las plataformas ya habían entrado, y para el 20 de abril, los repartidores y repartidoras de la ciudad de Sao Paulo convocaron a una movilización por las avenidas más importantes de esa ciudad; llamarían la atención de la población tocando el claxon de sus motocicletas, mientras reclamaban el aumento de las tarifas que les pagaban las aplicaciones.

Para el mes de junio, el número de repartidores había aumentado considerablemente, debido, en primer lugar, a todas las personas que perdieron sus empleos y se registraron en las plataformas como una vía rápida para obtener ingresos y, también, por todos los jóvenes que en el periodo vacacional se registraron para trabajar en este sector. Estos factores contribuyeron para que disminuyera el número de entregas que cada repartidor o repartidora podía realizar, lo que produjo más competencia entre ellos y orilló a que cada repartidor tuviera que trabajar más horas al día y más días a la semana, tal como lo reporta la encuesta de la Red de Estudios y Monitoreo de la Reforma al Trabajo, en donde puede verificar que el porcentaje de las personas que repartían hasta 8 horas diarias pasó de 38.2% a 43.3% y el porcentaje de las personas que trabajaban entre 9 y 14 horas diarias pasó de 54.1% a 56.7%. Además, se volvió más frecuente que las plataformas bloquearan a los repartidores, dejándolos sin poder trabajar por uno o hasta varios días, lo cual causó gran descontento entre el sector. Este dato se confirma con los resultados reportados en la encuesta levantada por el Proyecto

²⁸ Abílio, Ludmila Costhek, et al. 2020. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, Edição Especial Dossier COVID_19, pp. 1-21. Disponible en: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/74-Texto-do-artigo-568-2-10-20200608.pdf>

Caminos del Trabajo-NEC²⁹, en donde el 43.7% de las personas entrevistadas respondió que no conocía el motivo por el cual fue bloqueada por las plataformas.

Fue entonces que lo que había comenzado como una demanda por equipo de protección contra el coronavirus se convirtió en una serie de reivindicaciones, que iban dirigidas, sobre todo, al aumento del pago de las tarifas por kilometro recorrido, a no ser bloqueados injustificadamente por las plataformas, a tener ayuda de alimentación, a obtener una licencia de trabajo pagada para las y los contagiados de COVID-19 que tengan que parar de trabajar y, además, un seguro de vida, de accidentes y de robo.

Finalmente, como fruto de esta articulación y apoyo a este sector, nació el *Movimento de Entregadores Antifascistas*³⁰ de Brasil, que como parte de sus acciones colectivas se uniría al paro internacional de repartidores de aplicaciones convocado para el 1º de julio del 2020. A este día lo nombrarían *Breque dos apps* (paro en las aplicaciones) en el que las y los repartidores apagarían sus teléfonos como forma de protesta. A la huelga se unió la sociedad civil, diferentes organizaciones y líderes sociales de izquierda. Este momento ocupó un lugar importante en todos los medios de comunicación³¹. Para el 26 de julio los Repartidores Antifascistas convocaron a la segunda huelga nacional; en ese paro participarían más ciudades del país y el movimiento ya tenía una agenda de acciones a emprender para ganar más visibilidad y lograr ser escuchados por las plataformas.

Las reivindicaciones de este sector han mostrado una dicotomía, ya que, por un lado, hay un 54.4% de los repartidores que preferiría no contar con la Cartera de Trabajo³² y, en contraposición, un 45.6% sí, o tal vez, tal como lo reporta el Proyecto

²⁹ Universidade Federal da Bahia. 2020. Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil. Relatório de Pesquisa. Disponible en: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Aplicativos-no-Brasil.pdf>

³⁰ La página oficial del Movimento de los Repartidores Antifascistas de Brasil es: <https://linktr.ee/entregadoresantifascistas> y su página de Instagram: <https://www.instagram.com/entregadoresantifascistas/>. También se puede leer más sobre el movimiento en: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/blog/188-a-greve-o-breque-o-trampo-a-luta-do-entregadores-e-a-luta-dos-trabalhadores>

³¹ El periodico "Folha de Sao Paulo" documentó las huelgas que el movimiento de los repartidores llevaron a cabo: <https://www1.folha.uol.com.br/opinioao/2020/07/breque-oportuno.shtml>

³² La Cartera de Trabajo y Previsión Social (Carteira de Trabalho e Previdência Social, CTPS) es un registro obligatorio que todas las personas que presten un servicio en algún sector de la economía brasileña deben realizar ante la Secretaria del Trabajo (antes Ministerio del Trabajo), así como también un

Caminos del Trabajo-NEC. Esto demuestra que no todo el sector desea tener una relación laboral con las plataformas, pero sí contar con los derechos mínimos básicos que garanticen su bienestar, como son la seguridad social y un seguro de vida en caso de accidente; además, contar con una ayuda de alimentación y en caso de contagiarse de COVID-19, con un fondo que puedan recibir durante el tiempo que no puedan trabajar.

Hasta ahora, el movimiento de los repartidores brasileños ha logrado sensibilizar a la población e involucrar a los clientes de dichas plataformas en sus manifestaciones, quienes se solidarizaron no realizando pedidos los días de las huelgas nacionales y evaluando negativamente a las aplicaciones. También han recurrido a formas innovadoras de manifestarse y han conseguido que sus mítines seas multitudinarios, a pesar de estar territorialmente esparcidos por las grandes ciudades. Su estrategia de ingresar a las redes sociales ha conseguido que su movimiento tenga visibilidad internacional y, al mismo tiempo, que otros sectores de trabajadores no formales los observen.

Su intención, tal como lo relata la encuesta del Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, no es convertirse en un sector de trabajadores formales y obtener la Cartera de Trabajo, ya que su principal temor es perder la flexibilidad de sus horarios; este dato se puede comprobar con el 54.4% de las personas que respondieron no estar interesadas en obtener dicho registro ante la Secretaría del Trabajo. Cuando se analiza por tipo de transporte, el 61.4% de las y los motociclistas dijeron no interesarse en tener la Cartera de Trabajo, mientras que el 35.5% de las y los motociclistas tampoco están interesados.

A pesar de la fuerza del movimiento, el Estado brasileño todavía no se posiciona totalmente con respecto a sus demandas; ha conseguido que haya un debate parlamentario sobre la dignificación de su trabajo, sobre la relación plataformas-repartidores; sin embargo, todavía no hay avances legislativos importantes. Aunado a esto, el movimiento ha manifestado querer convertirse en una nueva forma de organización, que represente a los trabajadores más precarizados, pero por ahora no está en sus planes convertirse en un sindicato.

trabajo de naturaleza doméstica. Este documento garantiza a las personas registradas algunos de los principales derechos laborales, tales como el seguro de desempleo, prestaciones, etc. Para más información puede consultarse: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-a-carteira-de-trabalho>

Encuestas levantadas con repartidores y repartidoras

Para mostrar las características de las personas repartidoras en Brasil, en este apartado se presentan los resultados de dos encuestas que fueron levantadas en el contexto de la pandemia. La primera se aplicó entre el 13 y 27 de abril y la segunda entre el 26 y 31 de julio de 2020. Resulta interesante mostrar los hallazgos de estos levantamientos, ya que nos permitirán comparar con los resultados de la encuesta que se levantó con repartidores y repartidoras en la Ciudad de México y, además, comparar con los casos de otros países.

I. Condiciones de Trabajo de repartidores vía plataforma digital durante la COVID-19

La primera encuesta, levantó entre el 13 y 27 de abril de 2020, titulada: “Condiciones de Trabajo de repartidores vía plataforma digital durante la COVID-19”³³ se aplicó en 29 ciudades de Brasil. Fue organizada por la Red de Estudios y Monitoreo de la Reforma al Trabajo y tenía por objetivo investigar las condiciones de trabajo de las y los repartidores por plataformas digitales durante la pandemia.

La encuesta se realizó en línea a través de la plataforma *Google Form* porque se consideró que las y los repartidores tienen acceso a las tecnologías de la información y podrían responder el cuestionario. En total, obtuvieron 298 cuestionarios respondidos que cubrían 29 ciudades; sin embargo, el 89% de las respuestas se concentró principalmente en cuatro ciudades: São Paulo, Belo Horizonte, Recife y Curitiba.

La encuesta tenía por objetivo investigar cuatro grandes temas:

- i) Si hubo alteraciones en el tiempo de trabajo durante la pandemia;
- ii) Si hubo alteraciones recibidas en las remuneraciones que las y los repartidores recibían;

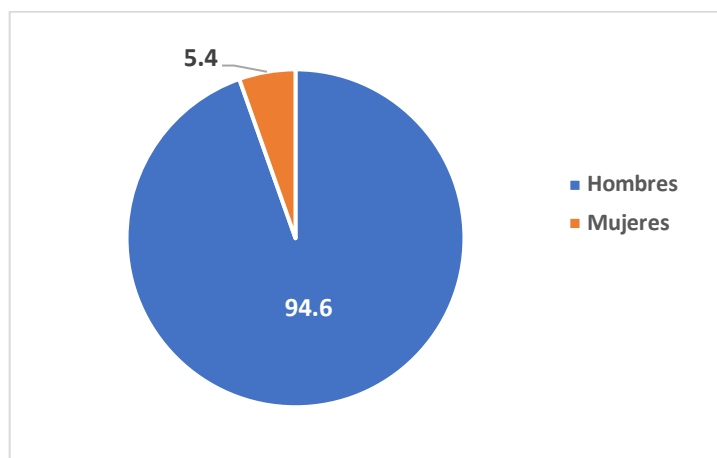
³³ Abílio, Ludmila Costhek, *et al.* 2020. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, Edição Especial Dossier COVID_19, pp. 1-21. Disponible en: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/74-Texto-do-artigo-568-2-10-20200608.pdf>

- iii) Si las empresas de las plataformas digitales proporcionaron los medios de protección necesarios (gel antibacterial, cubrebocas y, en general, si ofrecieron las orientaciones necesarias de cuidado) y
- iv) En qué forma las y los repartidores estaban afrontando los riesgos de contagio durante la pandemia.

Perfil sociodemográfico de las personas entrevistadas

Sobre el perfil sociodemográfico de las personas que respondieron esta encuesta, lo que se puede resaltar, es que, aún más que en México, en la actividad de reparto está más representada por hombres, ya que el 94.6% se presentó como del sexo masculino (Gráfica VIII.1).

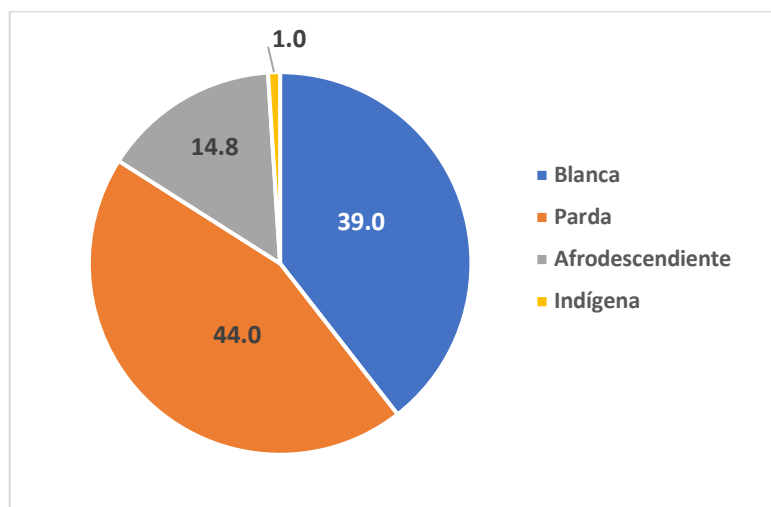
Gráfica VIII.1
Distribución porcentual de las personas repartidoras según sexo



Fuente: Abílio, Ludmila, *et al.* 2020.

En Brasil la temática étnico-racial es muy importante debido a su gran contingente de población afrodescendiente y a las persistentes desigualdades que este sector de la población históricamente ha enfrentado; por tal motivo, es relevante conocer los tipos de trabajo que realizan. En la gráfica VIII.2 se presenta la distribución de las personas que respondieron la encuesta, de acuerdo con su auto adscripción étnico-racial.

Gráfica VIII. 2
Distribución porcentual de las personas que respondieron la encuesta
según su auto adscripción étnico-racial



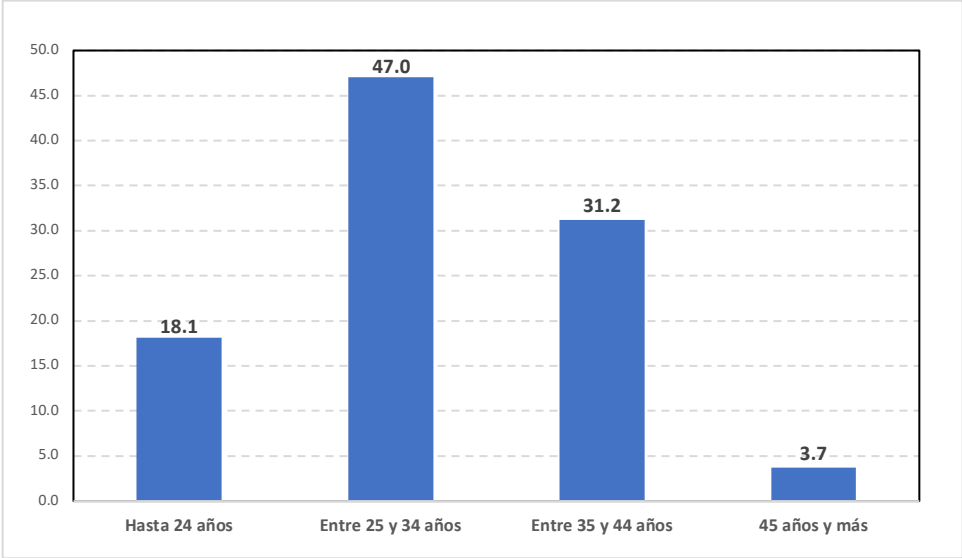
Fuente: Abílio, Ludmila, *et al.* 2020

Se puede observar que el 39% de las personas entrevistadas se auto adscribió como persona blanca, el 44% como pardos³⁴, el 14.8% como afrodescendiente y 1% como indígena.

Con respecto a las edades de las personas que respondieron el cuestionario, la gráfica VIII. 3 muestra que el 18.1% tenían hasta 24 años, 47% se encontraba entre los 25 y 34 años, 31.2% entre 35 y 44 años y 3.7% tenía más de 44 años. Por lo tanto, el perfil preponderante de los repartidores que respondieron esta encuesta es de hombres jóvenes (dos terceras partes menores de 34 años) que se reconocen como blancos o pardos (83.9%).

³⁴ Sobre la autoadscripción étnico-racial el censo brasileño realiza la siguiente pregunta: ¿Cuál es su raza o color? En donde las respuestas pueden ser: branco (blanco), amarelo (amarillo), preto (negro), pardo (moreno o mestizo) o indígena. Una persona que se auto adscribe como parda puede ser hija de una madre negra y un padre blanco o viceversa, así como también algunas personas indígenas se auto adscriben como pardas. Toda la población que se auto adscribe como parda es contabilizada dentro del grupo de población negra brasileña. Para un mayor análisis puede consultarse el siguiente documento: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv63405.pdf>

Gráfica VIII.3
Distribución porcentual de las personas
entrevistadas por grupos de edad



Fuente: Abílio, Ludmila, *et al.* 2020

Con respecto a la participación en las aplicaciones, el 70.5% respondió que trabajaba para dos o tres de las plataformas sobre las que se preguntaba: iFood, Rappi, Uber Eats y Loggi; otro 20.3% para una sola y el 5.7% afirmó trabajar en cuatro de las sugeridas y en otras (Cuadro VIII.1).

Cuadro VIII.1
Distribución porcentual de las personas entrevistadas en
las plataformas digitales investigadas

	iFood, Rappi, Uber Eats, Loggi
Una plataforma	23.8%
Dos o tres plataformas	70.5%
En cuatro	5.7%

Fuente: Abílio, Ludmila, *et al.* 2020

Horas de trabajo

Cuando se les preguntó sobre las horas trabajadas por día antes de la pandemia, el 38.2% respondió que trabajaba hasta 8 horas diarias; el 54.1% trabajaba entre 9 y 14

horas y el 7.8% trabajaban más de 15 horas diarias. Durante la pandemia, dichos porcentajes se movieron, pasando de 38.2% a 43.3% de los que trabajaban hasta 8 horas por día y de 54.1% pasó a 56.7% los trabajaban más de 9 horas por día (Cuadro VIII.2).

Cuadro VIII.2
Distribución porcentual de las personas repartidoras por horas trabajadas por día antes y después de la pandemia

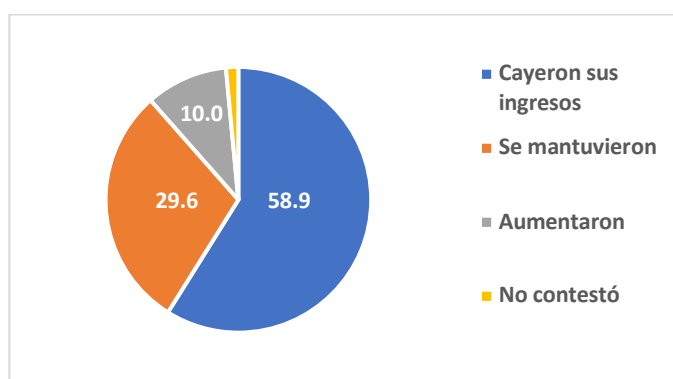
	Antes de la Pandemia	Durante de la pandemia
Hasta 8 diarias	38.2%	43.3%
Entre 9 y 14 horas diarias	54.1%	56.7%
Más de 15 horas diarias	7.8%	-

Fuente: Abílio, Ludmila, *et al.* 2020

Ingresos

Con respecto a los ingresos recibidos, la gráfica VIII.4 muestra que el 58.9% reconoció una caída en sus ingresos durante la pandemia comparado con el momento antes de la emergencia sanitaria; asimismo, el 29.6% comentó que su remuneración no se alteró y un 10% afirmó que hubo un aumentó.

Gráfica VIII.4
Distribución porcentual de la variación de ingresos de las personas repartidoras durante la pandemia



Fuente: Abílio, Ludmila, *et al.* 2020

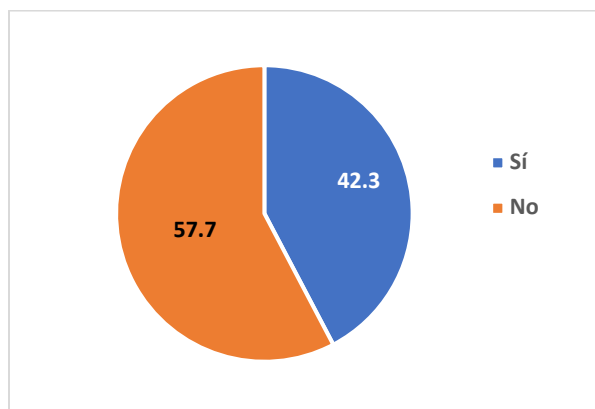
El aumento del grupo de los repartidores que informó que sus ingresos disminuyeron se podría explicar, de acuerdo con datos del estudio, porque hubo un aumento significativo

en el número de trabajadores registrados en las aplicaciones, entonces, el valor de la hora de trabajo, o remuneración, disminuyó durante la pandemia respecto del crecimiento del número de entregas. Es decir, el número de entregas aumentó, pero también el número de repartidores y repartidoras que se registraron. Esta práctica, como menciona el reporte, fue aceptada por las plataformas, las que sabían que los ingresos del sector se reducirían y que los que verdaderamente se verían afectados serían los que desde antes de la pandemia ya trabajaban para las aplicaciones y era su principal fuente de ingresos.

Medidas preventivas adoptadas por las empresas

Al cuestionar a los repartidores y repartidoras sobre las medidas preventivas que las aplicaciones adoptaron durante la pandemia para disminuir el riesgo de contagio por COVID-19, un 57.7% afirmó que no recibió ningún apoyo de las empresas para disminuir dichos riesgos de contagio; el 42.3% restante confirmó haber recibido insumos de protección de las empresas u orientaciones de cómo trabajar de forma segura; por ejemplo, cómo realizar las entregas con el menor contacto con los consumidores. Por parte de los cuidados adoptados por los propios repartidores y repartidoras, la respuesta más frecuente fue el uso de gel antibacterial; en segundo lugar, el uso de cubrebocas y, en tercer lugar, evitar el contacto con los clientes (Gráfica VIII.5). Otra información importante se refiere a que fueron los propios repartidores los que costearon sus medidas de protección, lo que redujo aún más sus ingresos; también comentaron que lo recibido por parte de las plataformas fue únicamente orientación.

Gráfica VIII.5
Distribución porcentual de las personas entrevistadas
que recibieron equipo de protección durante la pandemia



Fuente: Abílio, Ludmila, *et al.* 2020

II. Levantamiento sobre el trabajo de las personas repartidoras por aplicaciones en Brasil

La segunda encuesta se levantó entre el 26 y el 31 de julio de 2020 y se titula *Levantamiento sobre el trabajo de los repartidores por aplicaciones en Brasil*³⁵. Fue organizada por el Núcleo de Estudios Coyunturales de la Facultad de Economía de la Universidad Federal de Bahía en colaboración con el Ministerio Público del Trabajo, en el marco del proyecto “Caminos del Trabajo: tendencias, dinámicas e interfaces, de lo local a lo global”. En esta encuesta se entrevistó a 103 personas repartidoras de las cinco regiones de Brasil, de las cuales 72 eran motociclistas y 31 ciclistas³⁶.

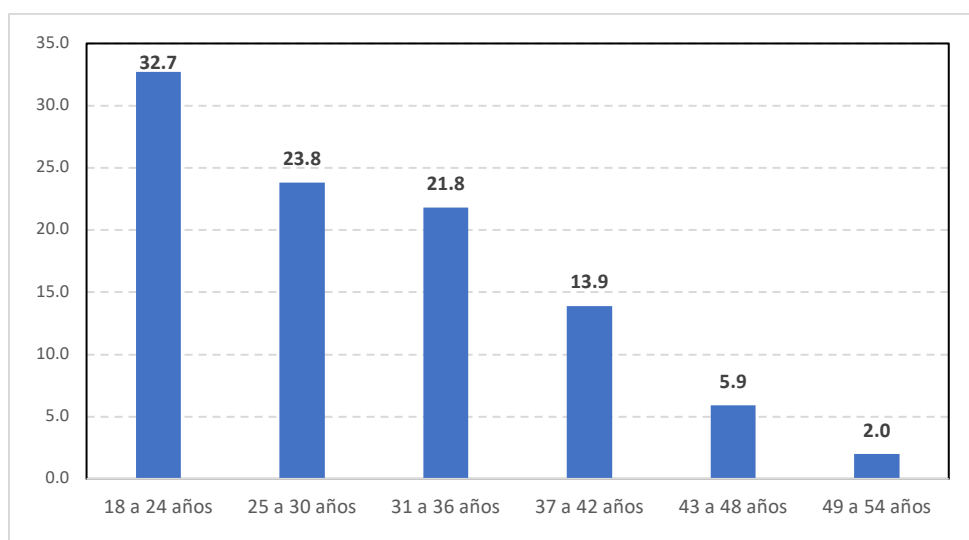
³⁵ Universidade Federal da Bahia. 2020. Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil. Relatório de Pesquisa. Disponible en: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Aplicativos-no-Brasil.pdf>

³⁶ De acuerdo con información del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), la división regional de Brasil consiste en el agrupamiento de estados y municipios en regiones con la finalidad de actualizar el conocimiento regional del país y viabilizar la definición de una base territorial para fines de levantamiento y divulgación de datos estadísticos. Además, pretende contribuir con una perspectiva para la comprensión de la organización del territorio nacional y apoyar al gobierno federal, así como los estados y municipios en la implementación y gestión de políticas públicas e inversiones. Las regiones son: la región norte, la región nordeste, la región sudeste, la región sur y la región centro-oeste. También se puede consultar en: <https://www.ibge.gov.br/geociencias/organizacao-do-territorio/divisao-regional/15778-divisoes-regionais-do-brasil.html>

Perfil sociodemográfico

Del total de las personas encuestadas, la encuesta reporta que el 95% fueron hombres y 5% mujeres. Asimismo, como lo indica la gráfica VIII.6, el 32.7% tenía entre 18 y 24 años; 23.8% de 25 a 30 años; 31.8% de 31 a 36 años y el 21.7% tenía 37 años y más.

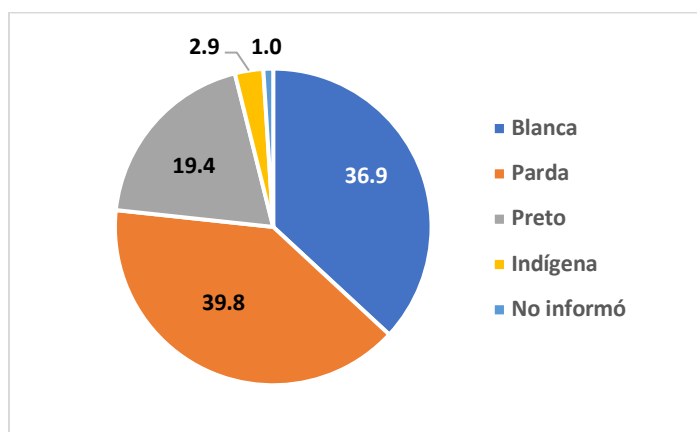
Gráfica VIII.6
Distribución porcentual de las personas entrevistadas por grupos de edad



Fuente: Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, 2020.

Sobre la auto adscripción étnico-racial de las personas entrevistadas, en la gráfica VIII.7 se observa que el 36.9% se auto adscribió como persona blanca, el 39.8% como parda, el 19.4% como negra y el 2.9% como indígena.

Gráfica VIII.7
Distribución porcentual de las personas entrevistadas
según su auto adscripción étnico-racial

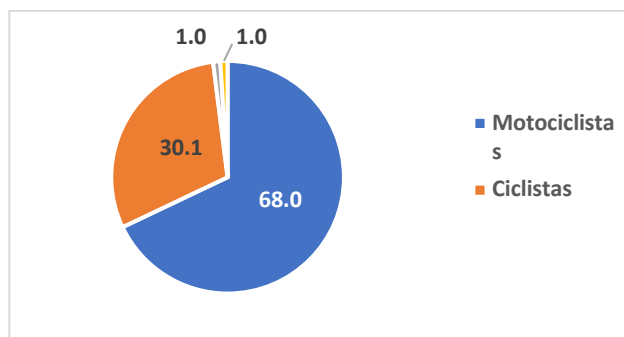


Fuente: Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, 2020.

Características del trabajo de las personas repartidoras

Del total de personas encuestadas, la gráfica VIII.8 indica que el 68% eran motociclistas, el 30.1% eran ciclistas, el 1% entregaba en automóvil y el restante 1% no informó el medio de transporte que utilizaba para las entregas. Además, la encuesta reportó que el 93.2% de los vehículos utilizados eran propiedad de los repartidores y repartidoras.

Gráfica VIII.8
Distribución porcentual de las personas repartidoras
entrevistadas según su medio de transporte



Fuente: Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, 2020.

Por otro lado, el 37.9% trabajaba para una plataforma, 35.0% reportó que trabajaba para 2 plataformas; el 19.4% para tres, el 3.9% trabajaba en cuatro y el 2.9% para 5 o más (Cuadro VIII.3). Asimismo, el 30.1% respondió que empezó ese trabajo durante la pandemia y un 70% tenía ese trabajo como única actividad.

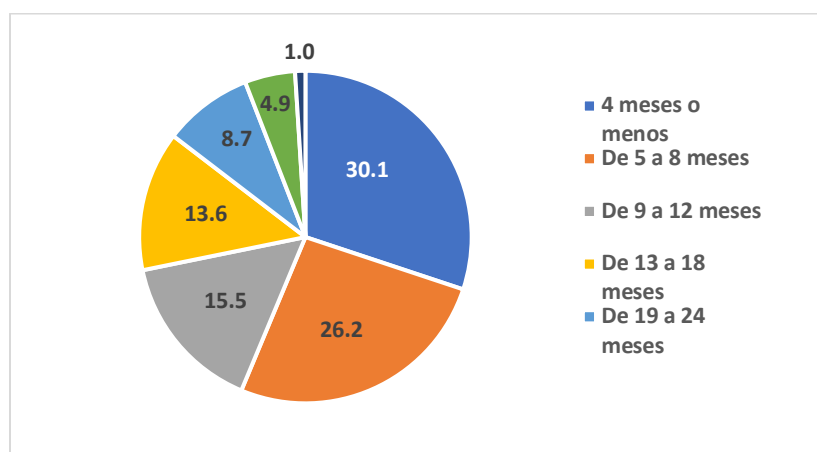
Cuadro VIII.3
Distribución porcentual de las personas entrevistadas en plataformas digitales

	%
Una plataforma	37.9
Dos plataformas	35.0
Tres plataformas	19.4
Cuatro plataformas	3.9
Cinco o más plataformas	2.9
No informó	1.0

Fuente: Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, 2020.

De acuerdo con los datos reportados por la encuesta, el 56.3% de las personas repartidoras entrevistadas habían trabajado de menos de 4 meses hasta 8, el 15.5% de 9 a 12 meses y el 28.2% había trabajado de 13 hasta más 24 meses (Gráfica VIII.9).

Gráfica VIII.9
Distribución porcentual de las personas entrevistadas según el tiempo que han realizado entregas por plataforma



Fuente: Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, 2020.

Horas de trabajo

La encuesta reportó que en promedio las personas repartidoras trabajaban 9 horas y 14 minutos al día, 5.9 días a la semana y un total de 55.2 horas a la semana. Por su parte, los motociclistas trabajaban 9 horas y 3 minutos por día, 5.8 días por semana y en promedio 53.8 horas a la semana y los repartidores en bicicleta trabajaban 9 horas y 32 minutos por día, 6.1 días a la semana, 57.8 horas por semana (Cuadro VIII.4).

Cuadro VIII.4
Horas trabajadas por día y por semana
por las personas repartidoras

	Promedio	Motociclistas	Ciclistas
Horas al día	9.14	9.3	9.3
Días por semana	5.9	5.8	6.1
Total de horas a la semana	55.2	53.8	57.8

Fuente: Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, 2020.

Para los repartidores que tenían a ésta como su principal fuente de ingresos, los datos se muestran más altos, ya que una persona que sólo realizaba esta actividad trabajaba en promedio 10.4 horas al día, 6.2 días por semana, totalizando una jornada de 64.5 horas por semana, o sea, 20.5 horas más que una jornada semanal recomendada por la legislación del trabajo. Las personas repartidoras en motocicleta que tienen esta actividad como única fuente de ingresos, trabajaban en promedio 10.7 horas al día, 6.3 días a la semana, totalizando una jornada de 66.9 horas a la semana; cuando es en bicicleta, trabajaban 9.8 horas al día, 6 días a la semana, totalizando 59.2 horas semanales (Cuadro VIII.5).

Cuadro VIII.5
Horas de trabajo por semana de las personas repartidoras
que tenían a esta actividad como principal fuente de ingresos

	Promedio	Motociclistas	Ciclistas
Horas al día	10.4	10.7	9.8
Días por semana	6.2	6.3	6
Total de horas a la semana	64.5	66.9	59.2

Fuente: Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, 2020.

Remuneraciones

En el cuadro VIII.6 se muestran las ganancias que recibían los repartidores antes y después de la pandemia; los porcentajes de las personas que ganaban de \$2,079.19 a \$6,224.56 pesos aumentaron y los que ganaban de \$8,297.27 a \$16,594.56 disminuyeron.

Cuadro VIII.6
Distribución porcentual de los ingresos
declarados antes y durante la pandemia

Pesos mexicanos	Antes de la pandemia	Después de la pandemia
Hasta 2,079.18	7.8%	19.6%
De 2,079.19 a 4,148.61	23.4%	28.3%
De 4,148.62 a 6,224.56	21.9%	23.9%
De 6,224.57 a 8,297.26	17.2%	13.0%
De 8,297.27 a 10,371.58	12.5%	5.4%
De 10,371.59 a 12,445.91	10.9%	2.2%
De 12,445.92 a 14,520.23	3.1%	3.3%
De 14,520.24 a 16,594.56	1.6%	1.1%
De 16,597.57 y más	1.6%	3.3%

Fuente: Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, 2020.

Nota: Para realizar la conversión a pesos mexicanos se utilizó el tipo de cambio peso-real brasileño del 12 de diciembre de 2020 equivalente a 3.97 pesos por 1 (un) real calculado en: <https://afly.co/bgl4>

Tarifas por entrega

Existe una diferencia entre las remuneraciones que perciben las y los repartidores en motocicleta y las que reciben los que realizan sus entregas en bicicleta. Para conocer este valor, las personas entrevistadas respondieron la siguiente pregunta: ¿Cuál es la tarifa promedio que gana por cada entrega realizada?

De acuerdo con las respuestas:

- El valor promedio declarado por cada entrega es de **\$26.20** pesos (6.62 reales)³⁷

³⁷ Para realizar la conversión a pesos mexicanos se utilizó el tipo de cambio peso-real brasileño del 12 de diciembre de 2020 equivalente a 3.97 pesos por 1 (un) real calculado en: <https://afly.co/bgl4>

- El valor promedio mínimo declarado fue de **\$11.91** pesos (3.00 reales)

Estos valores fueron verificados por las capturas de pantalla de los entrevistados y también fue verificada una diferencia entre el valor promedio de la tarifa entre motociclistas y ciclistas:

- Tarifa promedio declarada por cada entrega en motocicleta: **\$28.98** pesos (7.30 reales)
- Tarifa promedio declarada por cada entrega en bicicleta: **\$19.77** pesos (4.98 reales)

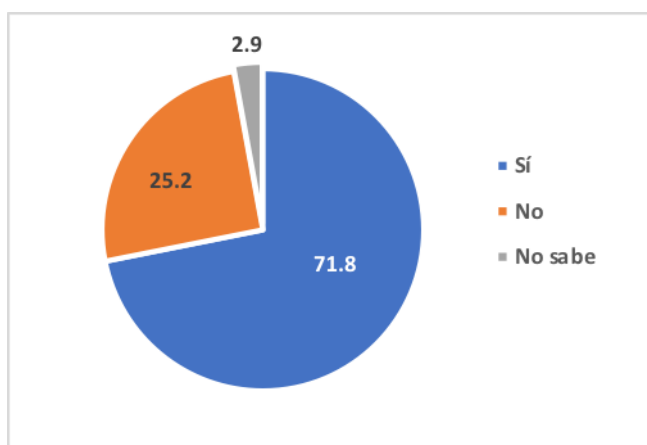
Aspectos cualitativos de la relación entre empresas y personas trabajadoras

Ya que las plataformas niegan que existe una relación de subordinación con las personas repartidoras y también afirman que no controlan la jornada de los repartidores, para profundizar en este punto, el estudio planteó las siguientes preguntas:

- i) En su opinión, ¿la empresa da preferencia a los repartidores que permanecen más tiempo en línea?
- ii) ¿Usted ya fue bloqueado?
- iii) ¿Conoce a alguien que haya sido bloqueado? y
- iv) ¿Cuál fue el motivo del bloqueo por parte de la plataforma?

Para la primera pregunta, el 71.8% de los encuestados y encuestadas cree que la plataforma sí da prioridad a las personas repartidoras que permanecen conectadas más tiempo en su aplicación (Gráfica VIII.10).

Gráfica VIII.10
¿En su opinión la empresa da preferencia a los repartidores que permanecen más tiempo en línea?

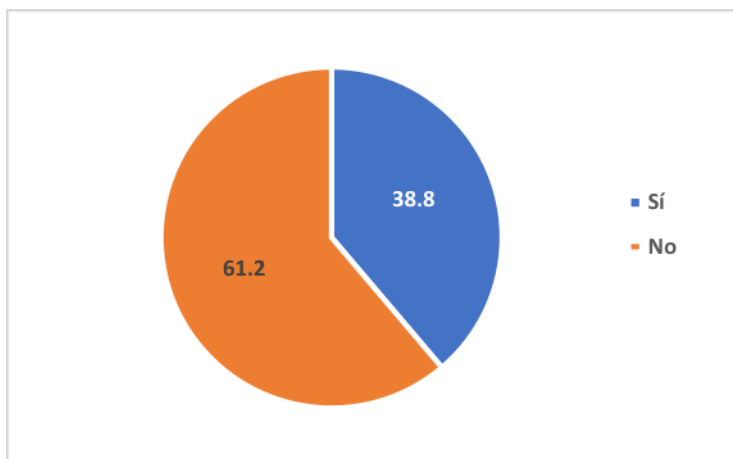


Fuente: Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, 2020.

Bloqueos

El bloqueo significa un castigo aplicado por la plataforma que consiste en impedir que las personas repartidoras trabajen por un periodo de tiempo, que puede ser un día o varios. La plataforma también puede bloquear permanentemente al repartidor o repartidora. Sobre este punto, el 38.8% de los repartidores afirmó haber sido bloqueado y el 82.2% afirmó conocer a alguien que ya fue bloqueado (Gráfica VIII.11).

Grafica VIII.11
Repartidores y repartidoras que ya fueron bloqueados



Fuente: Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, 2020.

Para las y los repartidores, los motivos por los cuales han sido bloqueados no son muy claros: el 43.7% declaró que no hubo transparencia acerca de las razones del bloqueo, el 25.2% afirmó que el bloqueo fue por una mala actitud del cliente, y un 11.5% por el mal uso de la aplicación.

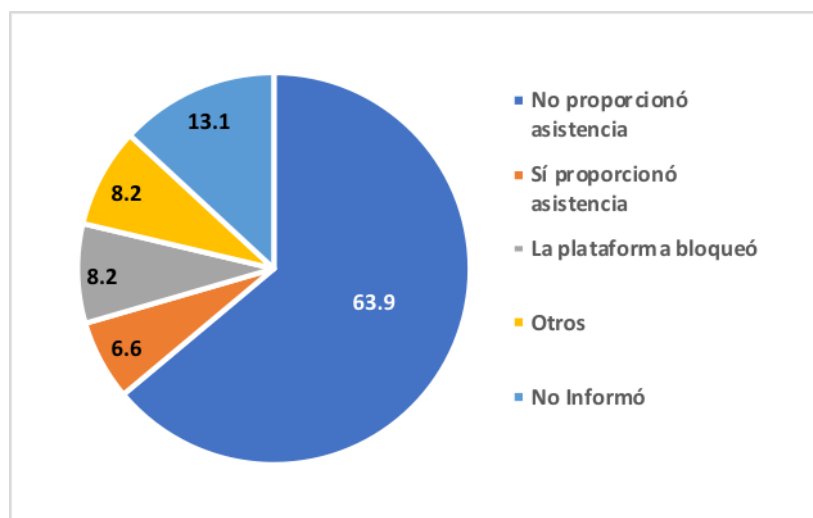
Salud y seguridad en el trabajo

Con respecto a los accidentes, un tercio (33%) de las personas entrevistadas afirmó que ya había tenido un accidente durante su jornada de trabajo y dos terceras partes (65%), conocían a alguien que tuvo un accidente realizando este trabajo.

Con respecto al soporte prestado por las plataformas en caso de accidentes, de acuerdo con lo informado por la encuesta, se puede resalta que:

- 63.9% no recibió ningún tipo de asistencia cuando tuvo un accidente (Gráfica VIII.12)
- Sólo el 6.6% recibió asistencia de la plataforma
- 8.2% fueron bloqueados después del accidente

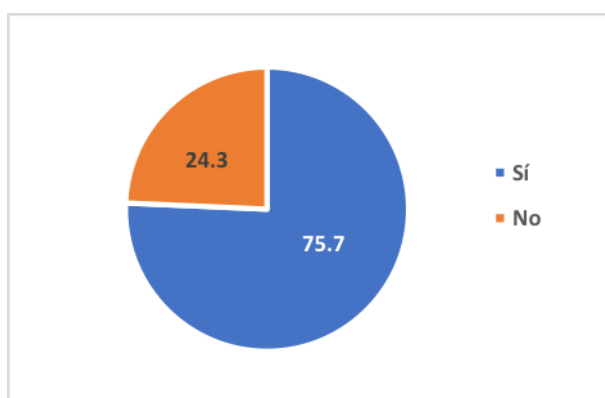
Grafica VIII.12
Posicionamiento de las empresas frente a los accidentes
de las personas repartidoras



Fuente: Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, 2020.

Acerca de los cuidados brindados por las plataformas durante la pandemia de la COVID-19, los datos recogidos en la encuesta muestran que el 75.7% de las personas entrevistadas confirmaron que, por lo menos, recibieron un material de protección, que podía ser gel antibacterial, cubrebocas y/o equipo de protección individual (Gráfica VIII.13).

Gráfica VIII.13
Porcentaje de personas que recibieron
material de protección durante la pandemia



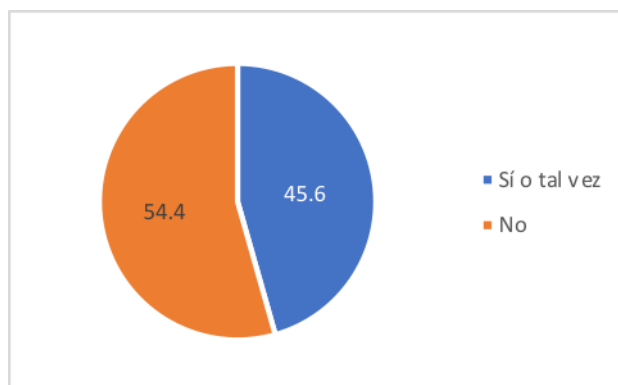
Fuente: Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, 2020.

Es importante resaltar que, de acuerdo con los datos presentados por la encuesta de Abílio, *et al* (2020), levantada en abril, se indicaba que el 57.7% de las personas entrevistadas no habían recibido ningún tipo de material de protección contra la COVID-19; sin embargo, para el mes de julio, cuando se levantó la encuesta del Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, la cifra de personas que declararon que no habían recibido dicho material se redujo al 24.3%. Esto podría significar que las manifestaciones que se llevaron a cabo de abril a julio por todo el país tuvieron algún efecto y lograron que las plataformas distribuyeran el material de protección.

Opinión de los entrevistados sobre su forma de contratación por las plataformas

Para conocer la opinión de las y los entrevistados sobre su forma de contratación por las plataformas, la encuesta les preguntó sobre su deseo de contar con la Cartera de Trabajo vigente y por qué. Al verificar las respuestas, el 54.4% respondió que no la deseaba (Gráfica VIII.14). Esto significa que ese porcentaje que respondió que no, renuncia a que el trabajo de repartidor o repartidora se torne una actividad formal dentro del mercado de trabajo.

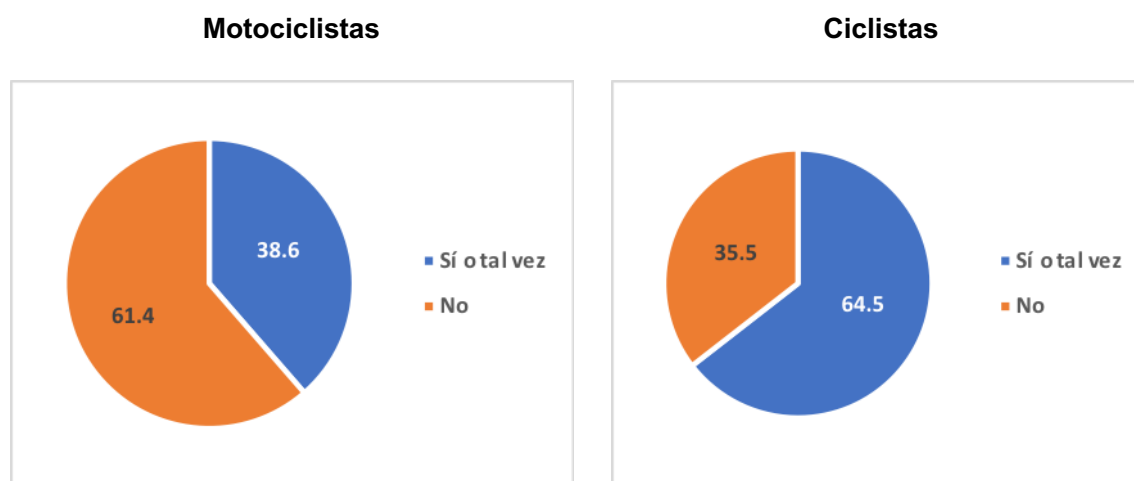
Gráfica VIII.14
Distribución porcentual de personas a las que les gustaría contar con la Cartera de Trabajo



Fuente: Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, 2020.

Cuando las respuestas se comparan entre los motociclistas y los ciclistas, el 61.4% de los motociclistas respondió que no le gustaría tener la cartera de trabajo, mientras que el 35.5% de los ciclistas también confirmaron que tampoco les interesa contar con este documento (Gráficas VIII.15 y VIII.16).

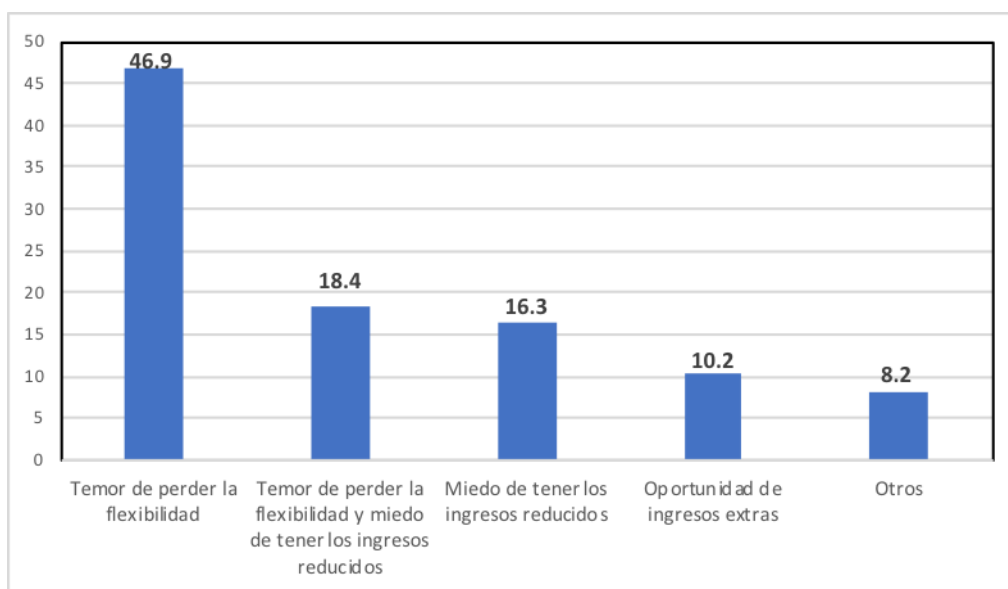
Gráficas VIII.15 y VIII.16
Personas a las que les gustaría contar con la Cartera de Trabajo
por tipo de transporte usado para realizar las entregas



Fuente: Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, 2020.

Entre las principales razones por las cuales este sector renunciaría a tener la cartera de trabajo, el 46.9% teme perder la flexibilidad que le proporciona realizar esta actividad, el 18.4% teme perder la flexibilidad, pero también que sus ingresos disminuyan debido a los descuentos que les generaría contar con dicha cartera y formalizar este trabajo el 16.3% afirmó que teme que sus ingresos disminuyan (Gráfica VIII.17). De este modo, el 81.6% de las y los entrevistados afirman no desear la formalización de trabajo ya que sus ingresos disminuirían y perderían la flexibilidad de los horarios.

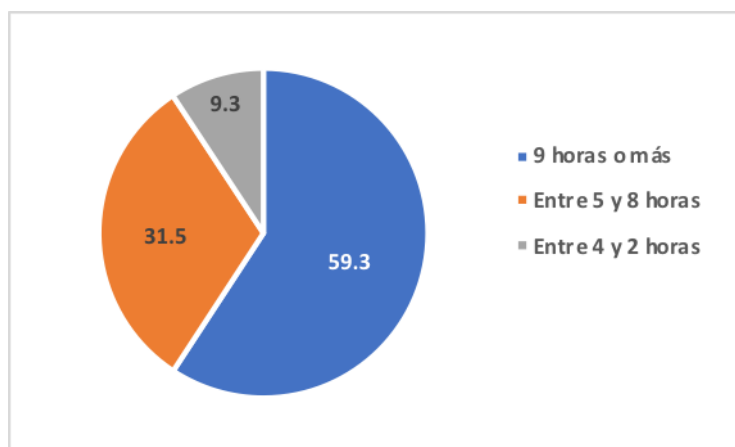
Grafica VIII.17
Razones por las que no le gustaría tener la Cartera de Trabajo



Fuente: Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, 2020.

Observando los datos sobre las y los repartidores que no desean tener la Cartera de Trabajo, la encuesta indica que el 59.3% trabajaba entre 9 y 15 horas al día, 31.5% entre 5 y 8 horas por día y 9.2% entre 2 y 4 horas por día (Gráfica VIII.18).

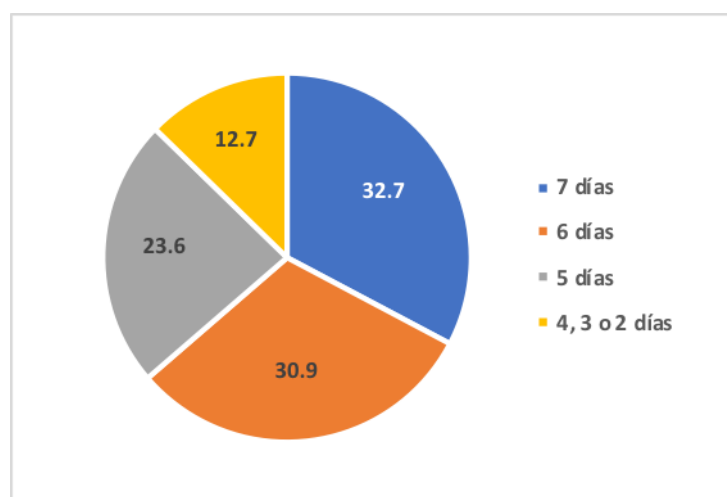
Gráfica VIII.18
Distribución porcentual de las personas entrevistadas a que no les gustaría contar con la Cartera de Trabajo por número de horas trabajadas al día



Fuente: Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, 2020.

En relación con el número de días trabajados por semana del mismo grupo que respondió no interesarle tener la cartera de trabajo, el 63.6% trabajaba entre 6 y 7 días a la semana, mientras que el 23.6% trabajaba 5 días a la semana (Gráfica VIII.19).

Gráfica VIII.19
Distribución porcentual de las personas entrevistadas que no les gustaría contar con la Cartera de Trabajo por número de días trabajados a la semana



Fuente: Proyecto Caminos del Trabajo-NEC, 2020.

Propuestas y avances legislativos

De acuerdo con una nota publicada el 9 de septiembre de 2020 en el sitio del diario Globo.com³⁸, la Cámara Municipal de São Paulo en una primera votación aprobó con 31 votos a favor, 3 en contra y 5 abstenciones, el Proyecto de Ley 578/19 que regula la actividad de las y los repartidores en motocicleta. Este proyecto surgió como propuesta de la Comisión de Tránsito, Transporte y Actividad Económica. Prevé una serie de obligaciones para las aplicaciones, por ejemplo, realizar un pago adicional por el

³⁸ La nota original se puede consultar en el link: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/09/09/camara-de-vereadores-de-sp-aprova-em-1o-turno-o-projeto-de-lei-que-regulamenta-atividade-de-motofrete-na-capital.ghtml>

concepto de “peligrosidad” para las y los repartidores; contratar sólo a profesiones inscritas en el Registro Municipal de Conductores de Transporte de Pequeñas Cargas (Condutores); cancelar los premios por cumplimiento de metas, ya que esto induce al aumento de la velocidad de los motociclistas y una multa que puede ir desde los 300 a los 3,000 reales para las aplicaciones que impongan un plan de metas para el sector.

Sin embargo, este proyecto de ley no fue bien recibido por la mayoría de las y los repartidores, ya que prohíbe a las plataformas registrar o contratar a personas que no cuenten con una licencia específica de manejo, la llamada “placa vermelha” que tiene un costo de 1,600 reales (6,048 pesos mexicanos); además, las motocicletas deben cumplir con ciertas especificaciones marcadas por la ley.

Por su parte, la *Asociación Brasileira Online to Offline* (ABO2O) que representa a las empresas de aplicaciones, se opuso a dicho proyecto argumentando que perjudica el trabajo de las personas repartidoras pues les coopta la libertad de aumentar sus ingresos; además, impone gastos que muchas veces no pueden realizar, entre estos: pagar impuestos para la alcaldía de Sao Paulo, realizar cursos de capacitación semipresenciales, comprar mochilas y en algunos casos implicaría comprar motocicletas nuevas, lo que generaría costos que los repartidores tal vez no pueden cubrir; además, el trámite para obtener dicha placa tarda entre 3 y 6 meses.

IX.- Análisis de las entrevistas a personas repartidoras por plataformas digitales

Graciela Bensusán, Miguel Ángel Díaz y Héctor Santos

Caracterización general

Se realizaron once entrevistas virtuales a repartidores a partir de los contactos proporcionados por dos de las organizaciones de repartidores (SIRA y Ni Un Repartidor Menos) con una duración promedio de entre 40 y 60 minutos.

La edad de las personas entrevistadas varió entre los 23 y los 54 años, pero siete de ellas tienen entre 23 y 33 años de edad. Cuatro superaron los 40 años de edad. Nueve son hombres y dos mujeres. Siete de ellos tienen uno o más hijos.

Uno de los repartidores tiene estudios a nivel de secundaria y otro una carrera técnica trunca. Tres no lograron terminar la preparatoria y los demás tuvieron estudios de licenciatura, en un caso con la carrera terminada, mientras los otros se encuentran cursando los estudios a ese nivel. Seis trabajan en una sola plataforma de reparto y los demás en dos o más. Siete de las personas entrevistadas trabajan en Rappi, en forma exclusiva o simultáneamente en dos o más plataformas. Los demás lo hacen en Didi Food (5), Sin Delantal (4) y Uber Eats (4), igualmente con o sin exclusividad. En cuanto a la antigüedad en las plataformas, ésta varió entre nueve meses y cuatro años. Siete de ellos estuvieron a favor de que se les reconozcan derechos laborales, dos tuvieron reservas al respecto referidas a la necesidad de conservar su libertad para decidir el horario y el tiempo conectado a la aplicación y dos estuvieron totalmente en contra, aunque uno de ellos manifestó su interés en obtener un seguro médico. Ocho de los entrevistados participan en distintas actividades de protesta, lo que se debe posiblemente a que fueron contactadas a través de dos colectivos. Uno de los que no participa comenta que estaría dispuesto a hacerlo para que el gobierno se interese en cambiar la ley.

Aunque varios de ellos no creen en la posibilidad de organizar un sindicato o no lo consideran conveniente porque puede verse como “algo político”, los demás estuvieron

a favor o no lo descartan, y uno de ellos participa en SIRA. Hubo fuertes cuestionamientos a los dos colectivos, sea porque no son lo suficientemente activos (SIRA) o porque supuestamente se está involucrando mucho en política (NURM). Por el contrario, en un caso, la falta de politización del movimiento fue cuestionada porque impide cambiar la situación de los repartidores.

A continuación se presentan los aspectos más relevantes en relación a las trayectorias de los entrevistados, la evaluación que hacen respecto a las ventajas y desventajas de su trabajo en las plataformas, sus aspiraciones en general y en materia de seguridad y protección social así como su visión acerca de la acción colectiva.

1. Trayectorias previas y valoración del trabajo de reparto

Todos los entrevistados tuvieron otros trabajos antes de laborar como repartidores a través de plataformas, registrándose una gran diversidad de ocupaciones y en cinco casos eran empleos formales. Todos encuentran las mismas ventajas en esta ocupación que constituye su única fuente de ingresos: disfrutan de libertad para escoger sus horarios, aprecian las ganancias que obtienen, las cuales son mejores a las que tendrían en otros trabajos y en su mayoría lo ven como un trabajo de mediano o largo plazo, aun cuando muchos consideran que no tienen oportunidades para mejorar.

Incluso algunos de ellos, como Guillermo Javier (29 años), que está a punto de terminar sus estudios de licenciatura en trabajo social, comenta que cuando termine su carrera le gustaría seguir haciendo este trabajo, al menos medio tiempo, aún cuando encontrara otro trabajo acorde con su profesión. Una de las ventajas que encuentra es el reducir el tiempo de traslado ya que antes trabajaba en un *call center* pero demoraba mucho para llegar al centro de la ciudad, donde se ubicaba su lugar de trabajo. Él había desempeñado desde muy joven diversos trabajos como cerillo en súper mercados y en reparto en una pizzería, pero esta nueva ocupación, en la que lleva un año trabajando, le resultó conveniente por que fue fácil registrarse en la aplicación y comenzar a repartir, donde aprecia mucho, como todos los entrevistados, la libertad de horarios.

Muy semejante al caso de Guillermo Javier es el de Karla (33 años). Ella estudió Comunicación y Periodismo en la UNAM, donde obtuvo su licenciatura. También estudió

danza contemporánea y realizó un diplomado en *marketing* digital. Había trabajado diez años en teatro infantil, musical y escolar. En su caso, optó por inscribirse en la plataforma en virtud de que sus proyectos se terminaron debido a la pandemia. Comenta que aunque quisiera volver a retomar sus actividades previas, no abandonará la plataforma por completo porque le interesa seguir participando en el movimiento Ni Un Repartidor Menos. Al igual que otros de los entrevistados, comenta que le gusta mucho su trabajo por la posibilidad que le ofrece para conocer la ciudad, estar al aire libre, hacer ejercicio y convivir con sus colegas cuando no está repartiendo. Aunque reconoce que esta ocupación tiene la ventaja de trabajar o dejar de hacerlo en cualquier momento, es consciente que la plataforma exige que esté disponible un número de horas y cumpla con algunas metas, ya que si no lo hace quedaría en situación de desventaja.

Sergio Guillermo (23 años), estudiante de la Facultad de Economía de la UNAM, trabajó previamente en *McDonalds*, *Baskin Robins* y *Starbucks*. Posteriormente empezó a trabajar a través de las aplicaciones y lo hizo durante año y medio pero lo interrumpió temporalmente debido a la muerte de su padre. Escogió esta opción por que necesitaba flexibilidad para continuar estudiando. Para él la principal ventaja es que resulta divertido andar en bicicleta junto a la flexibilidad de horario pero, como sus demás compañeros, considera que existe riesgo laboral por las condiciones de movilidad en la ciudad y la ausencia de derechos.

Dos de las personas entrevistadas son mujeres. Virginia, joven madre soltera, lleva ya tres años trabajando en la plataforma después de haber renunciado al trabajo en un restaurante porque sufrió acoso laboral. Para ella la principal ventaja es el ingreso porque comenta que gana más del doble de lo que ganaba en anteriores trabajos, aunque ha observado que les dan más propinas a los hombres. Como Karla, disfruta la posibilidad de hacer ejercicio. Ella trabaja en Rappi y en Sin Delantal, aplicación esta última que le brinda soporte si tiene algún problema y restringe a los clientes problemáticos. Virginia estaría también dispuesta a seguir trabajando en esta actividad en los próximos años.

Igualmente, Manuel Javier (25 años) entró a esta actividad pensando en que sería algo temporal pero lo ve ahora como algo a mediano plazo porque quiere retomar sus

estudios para concluir la preparatoria y comenta que la libertad e horarios se lo permitiría, a la par que le daría la oportunidad de convivir y atender a su hijo.

En el caso de Julio (32), quien tiene una hija y está separado, y antes trabajó como repartidor de Bachoco, como recuperador de vehículos robados y fue conductor de Uber, comenta que trabajar cerca de casa y poder atender asuntos familiares son las principales ventajas de esta actividad, al igual que lo señalaron otros dos de sus colegas. Es también el caso de Sabino Tirado (54 años), que tiene estudios de licenciatura, y antes fue conductor de Cabify. Se dio cuenta que podía ganar como repartidor y por eso se inscribió en Rappi, más tarde en Sin Delantal y finalmente en Didi Food, donde ha estado ya cuatro años como repartidor. Sus ingresos son altos (entre 4 y 5 mil pesos a la semana) y ve como ventaja la flexibilidad horaria que le permite manejar su tiempo.

Si bien para la mayoría de los entrevistados trabajar en la plataforma parece ser una opción de mediano o largo plazo, Javier (29 años)- quien al igual que los demás entrevistados reconoció como ventaja la libertad de escoger el horario de trabajo y llegar a ganar como si fuera un profesional (10 mil pesos o más al mes), consideró que conservaría este trabajo en el que lleva año y medio como repartidor de Uber Eats (antes lo hizo en Rappi y en Didi), solo hasta conseguir un trabajo más seguro. Comenta que está ganando alrededor de 500 pesos diarios porque tiene “ nivel copa” en Uber Eats y trabaja entre las 12 y las 19hs, con uno o dos descansos a la semana.

También para Sergio Ruíz (44 años), quien antes trabajó como mensajero y repartidor en el periódico Reforma y en El Universal, así como en el gobierno, la flexibilidad horaria y el ingreso -superior al que obtendría en otros trabajos-, son las principales ventajas del trabajo como repartidor por aplicaciones, actividad que realiza desde hace tres años en varias de ellas: Uber Eats, Didi, Rappi y Sin Delantal. Sin embargo, él obtuvo ingresos más reducidos que otros entrevistados, los cuales varían entre 1500 y 1700 pesos a la semana. Comenta que su hijo ya trabaja también como repartidor.

Gerardo (42), quien había trabajado como lavaplatos y como agente aduanal, lleva dos años como repartidor y entró por la necesidad de obtener un ingreso. De los entrevistados, es el único que lo hace caminando, y como en los otros casos, es su única fuente de ingresos. Al igual que en el caso anterior, él ha trabajado para varias

aplicaciones (Uber Eats, Didi Food y Rappi). Aunque aprecia la libertad de horario y la posibilidad de ver a su familia, así como el ingreso que obtiene, considera que este trabajo solo lo va a mantener en el corto plazo, porque no tiene prestaciones, seguridad social ni oportunidades de crecimiento.

Para José Luis (49 años), quien lleva cuatro años en plataformas, primero en Uber y después en Uber Eats, Rappi y Sin Delantal, solo cambiaría el trabajo en plataformas si pudiera obtener un salario mayor, lo que considera muy poco probable. La disposición de su tiempo, como sus demás compañeros, es para él fundamental, ya que rechaza trabajar en una oficina durante ocho horas ganando lo mismo o menos que en la plataforma.

También hay coincidencias en cuanto a las desventajas, las que principalmente radican en la falta de seguros y prestaciones, la posibilidad de una desconexión arbitraria y descuentos injustificados, el riesgo de repartir en zonas peligrosas o sufrir accidentes y asaltos, sin ningún apoyo por parte de las plataformas. Otra desventaja mencionada en las entrevistas, fue la obligación de pagar impuestos, sin que las plataformas los ayuden a resolver sus dudas en temas fiscales, a pesar de carecer de derechos y el hecho de que las plataformas no entreguen los instrumentos de trabajo. La falta de derechos y reconocimiento del repartidor como trabajador, así como experimentar situaciones de discriminación son vistos también como desventajas. Aunque, como vimos, hay coincidencia en que la libertad de horario es algo que valoran positivamente, también se cuestionó este aspecto, porque la plataforma impone un número de horas y metas que de no cumplirse traen consecuencias negativas. Igualmente, se comenta que en el contexto de la pandemia aumentó mucho el número de repartidores, lo que hace que deban esperar más tiempo entre pedidos y disminuyan sus ingresos.

Se advierte en ocasiones que los repartidores no identifican quién debería ser responsable de reconocerles derechos y protección. Por ejemplo, Virginia al igual que alguno de sus colegas, asocian el pagar impuestos con la obligación de las autoridades de otorgarles seguro social y vacaciones pagadas, además de que cree que esas autoridades deberían exigir a las aplicaciones que paguen los impuestos al SAT. Comenta que el porcentaje de pago de impuesto se incrementa conforme aumentan sus ingresos

2. Aspiraciones: derechos y protección social

Al examinar sus aspiraciones, casi todos los entrevistados manifestaron interés en que se les reconozca el carácter de trabajadores. Por ejemplo, Julio sostuvo que la ciudad debería hacer algo para reconocerlos como tales, ya que pagan impuestos y se ganaron este derecho. Coincidentemente, al valorar este reconocimiento, en caso de obtener un empleo formal, abandonaría el trabajo como repartidor. Para él es muy importante tener un seguro médico y que existan tarifas base, pues las tarifas dinámicas los exponen a viajes largos y malas condiciones climáticas. Estas aspiraciones son compartidas por Karla, quien estaría dispuesta a sacrificar su libertad para tener seguro social o al menos un seguro contra accidentes. Lo mismo manifestó Virginia. Igualmente, Javier dijo estar dispuesto a trabajar un horario fijo a cambio de derechos, porque en su opinión la mayoría de los repartidores ya usan a la plataforma como un trabajo fijo y esa es su única fuente de ingreso. Contó que conoce colegas que exceden su jornada laboral

En el caso de Sabino, quien llevaba muchos años como trabajador informal, optó voluntariamente por inscribirse al Seguro Social. Por eso consideró que no estaría dispuesto a cubrir un horario fijo para acceder a este derecho, ya que valora mucho la flexibilidad de horario. A su juicio, si tuviera un horario fijo se les impondría un tope a sus ganancias.

Por su parte, Sergio Ruíz planteó que estaría dispuesto a trabajar con un horario fijo si pudiera acceder a derechos, siempre que el pago sea justo y no implique mayores facultades disciplinarias por parte de la plataforma. También Gerardo estaría dispuesto a sacrificar la libertad de horario, que como dijeron sus compañeros, es relativa, para acceder a derechos y prestaciones, al igual que lo manifestó Virginia, quien aspiraría a contar con seguro social. Igualmente, Sergio Guillermo sostuvo que asumiría un horario fijo a cambio de derechos laborales, pero señala que no todos sus compañeros quieren perder la flexibilidad en el manejo del tiempo. Cree que una buena regulación debería crear diferentes categorías de trabajadores, como los que trabajan durante la semana o el fin de semana.

Por el contrario, Manuel Javier no estaría dispuesto a tener un horario fijo a cambio de derechos porque considera indispensable manejar sus horarios. En otro orden de ideas, sostiene que las plataformas deberían evitar fraudes (que terminan perjudicando a los repartidores) y que el gobierno debería facilitarles los trámites para pagar impuestos.

José Luis comentó que no veía la ventaja de tener acceso al Seguro social. Una razón es la saturación del servicio, agravada durante la pandemia. Sin embargo, sí manifestó interés en que se reconozcan sus derechos como trabajador.

3. Seguridad vial

Un tema de gran relevancia para todos los entrevistados, en el que hay plena coincidencia, es en la necesidad de mejorar la seguridad vial. En general, se considera que se trata de una responsabilidad de las autoridades competentes de la CDMX, pero también se reconoce que los propios repartidores y las aplicaciones deben colaborar para disminuir los riesgos asociados con esta actividad. Sus comentarios ilustran estas preocupaciones y requerimientos para mejorar su situación en las calles de la ciudad.

Guillermo Javier señaló que el gobierno debe incrementar el número de las ciclovías, particularmente en la zona sur de la ciudad, y que las aplicaciones deberían controlar las zonas a donde envían a los repartidores (distancias y zonas inseguras). Pide que se impongan multas más altas a quienes violen el reglamento de tránsito. Virginia comentó al respecto que el gobierno no debió eliminar las fotomultas. Sobre las ciclovías, Javier comenta que hay una cerca de su casa, pero nadie la respeta y está muy mal planeada, a la vez que la autoridad no sanciona las violaciones al reglamento de tránsito. Manuel Javier se centra en la necesidad de incrementar la cultura vial por parte de los automovilistas y la presencia de autoridades de tránsito.

Otro problema, señalado por Julio, es la corrupción de los policías, que en lugar de estar vigilando que no se viole el reglamento de tránsito o protegerlos de los asaltos, se dedican a inspeccionar sus mochilas, lo que les causa distintos inconvenientes. Además, pidió que los automovilistas tuvieran más respeto con los repartidores y no invadieran las ciclovías, así como mayor orden en las paradas del transporte colectivo. Propuso que mejore la coordinación entre las autoridades para mejorar la seguridad vial

y la falta de cultura de los automovilistas. Inclusive, advierte que existe hostilidad contra los repartidores por parte de los taxistas y microbuseros. También observó que son perjudicados por el mal estado de las calles de la ciudad. Considera muy importante el papel de SEMOVI, pero advierte que ésta debe coordinarse con otras autoridades para mejorar las condiciones de los repartidores. En cuanto a las plataformas, opina que deben cambiar sus políticas en cuanto a los tiempos de entrega, porque al presionarlos aumenta la probabilidad de que tengan accidentes. Gerardo, por su parte, señala que Didi Food y Rappi incurrir en esta conducta, por lo que pide que sean más flexibles al respecto. Este punto de vista fue compartido por Karla, quien percibe que el gobierno “está ausente”, ignora la situación de los repartidores y tolera los actos de discriminación contra ellos. Igualmente Virginia argumenta que la presión por el tiempo se combina con el miedo a ser desconectados durante cierto número de horas, lo que perjudica sus ingresos.

Existe también escepticismo respecto a la posibilidad de que el gobierno realmente se comprometa y logre mejorar la seguridad vial porque, a juicio de Sergio Ruíz, existe mucha corrupción y en opinión de Virginia, en la medida en que no se exijan exámenes de conducir antes de conceder las licencias de manejar no habrá mejora. Sin embargo, al igual que lo advierte Gerardo, no niega responsabilidad a los propios repartidores porque piensa que estos son temerarios a la hora de manejar a la vez que los automovilistas no respetan las reglas.

4. Redes sociales y acción colectiva

Los entrevistados aprecian el apoyo que les brindan los grupos de WhatsApp en los que participan, especialmente en casos de accidentes. José Luis dijo que tienen seis grupos para distintos horarios y discuten distintos problemas. Se comenta que existe solidaridad entre ellos y que estos espacios les permiten compartir preocupaciones y aprender cómo resolver los problemas. Por ejemplo, Sabino dice que existe una “hermandad no escrita” entre ellos y que han respondido con apoyos cuanto tiene problemas con su motocicleta. Lo mismo relata José Luis, ya que al tener un accidente se comunicó al chat de repartidores y llegaron a auxiliarlo. Justamente en esa ocasión se vinculó con NURM.

Igualmente, Karla se vinculó con este colectivo un día que presencié un accidente y desde entonces siguió con ellos hasta convertirse en la administradora del Chat de NURM. Por su parte Javier cuenta que tienen buenas relaciones entre colegas y hay muestras de solidaridad para cubrir gastos de hospitalización de sus compañeros y familias. Coincide con ello Gerardo, quien comenta que además del apoyo en caso de desconexión de las aplicaciones, pueden solicitar compañía cuando se hacen entregas en zonas peligrosas, sobre todo en el caso de las mujeres.

Sergio Guillermo también percibe que existe solidaridad entre compañeros porque son conscientes de los peligros que corren en el trabajo. Agrega que no hay competencia entre ellos porque los pedidos dependen más del algoritmo que de ellos mismos.

Se comenta que tienen buenas relaciones con los restauranteros. Javier coincide con ello pero señala que no sucede en el caso de las cadenas de comidas. Por su parte, Virginia cuenta que ha hecho buenas amistades con los repartidores y restauranteros, que estos les han ofrecido hacer pedidos directamente y que les han dado buenas propinas. También escuchamos quejas de un repartidor, quien se siente discriminado porque no se le permite hacer uso de los servicios sanitarios de algunos de los restaurantes a donde va a recoger pedidos, que son reservados solo para los clientes. Una opinión semejante es la de Sergio Ruíz, quien menciona haber sufrido mal trato por parte de los empleados de los restaurantes por lo que cree que les hace falta concientizarse para no generarles problemas o reportarlos injustamente.

Otra forma de solidaridad que manifestó uno de los entrevistados, consiste en la organización de “tandas”, a través de las cuales todo un grupo aporta una cantidad semanal que se fija también cada semana y sirve para resolver diversos pagos, por ejemplo, la compra de un teléfono.

Más allá de las relaciones que mantienen a través de las redes sociales, la mayoría de los repartidores entrevistados participa en movilizaciones y paros porque, como argumenta Guillermo Javier, estos son el único camino para acceder a derechos. Al estar cursando la última etapa de la carrera de Trabajo Social, sabe que las luchas de los trabajadores, desde la primera Revolución industrial, fueron necesarias para que se les reconozca como tales y se les proteja frente a los abusos de sus empleadores. En ese contexto, consideró que el paro del 8 de octubre del 2020 los ayudó a visibilizar la

importancia del trabajo de los repartidores y los riesgos que implica. Sabino, en cambio, prefiere las redes a las movilizaciones, porque las considera como algo lejano. No cree que sea útil que se haga protestas contra las plataformas porque están protegidas por los abogados. En cambio, cree que sería útil presionar al gobierno para que se modifique la ley y se les reconozca como trabajadores. Si las movilizaciones se hicieran con este propósito él también participaría. En este punto coincidieron varias de las personas entrevistadas, quienes se autoperciben como trabajadores de las plataformas, mientras que éstas los clasifican como “socios” o independientes para evadir sus responsabilidades laborales.

Una visión algo diferente es la de los repartidores vinculados a SIRA entrevistados en este ejercicio. Por ejemplo, Manuel Javier no está muy seguro de lo que se pueda lograr con las movilizaciones. Él ha estado cerca de SIRA pero tampoco sabe bien cómo debería actuar esta organización y, en cualquier caso, él no tendría tiempo para participar activamente.

Julio, participante en reuniones y marchas con el fin de visibilizar su situación, comenta que hay falta de solidaridad en algunos de sus compañeros, ya que durante los paros mantienen conectadas las aplicaciones mientras ellos las apagan. Por su parte, José Luis comenta que muchos compañeros no participan porque tienen miedo de que las aplicaciones los desactiven, o que a cambio de derechos, les exijan un horario fijo. Julio, comenta que a veces hay problemas en las relaciones con sus compañeros de otras organizaciones como SIRA o URMA, quienes agreden a los que participan de las movilizaciones, por lo que no pueden repartir en determinadas zonas.

Algunos de los repartidores comentaron que un foco de conflicto entre ellos se origina por diferencias ideológicas, cuando defienden o atacan a algún personaje de la política.

Otro eje de la conversación con los entrevistados fue el de la vía más conveniente para la acción colectiva. Solo uno de ellos perteneció a un sindicato en un empleo previo y su experiencia fue positiva. Fue el caso de Julio, quien fue apoyado por el sindicato de Bachoco, donde trabajaba, cuando quisieron cambiarlo de zona de reparto de manera unilateral. Sin embargo, tanto en su caso como en otros, se dieron diversas razones para descartar esta opción. Por ejemplo, Julio comentó que en el caso de los

repartidores, no resultaba viable la formación de un sindicato porque las aplicaciones tomarían represalias y originarían un conflicto si lo intentaran, aunque reconoció que se trata de un derecho de los trabajadores. Por ese motivo, comentó, como varios de ellos, que lo mejor sería organizarse primero para ganar el reconocimiento como trabajadores y posteriormente pasar a la etapa sindical. Por su parte José Luis consideró que formar un sindicato no es conveniente por el tema de las cuotas sindicales, debido a que cuando se empieza a manejar dinero todo se pervierte. Él cree que si se forma un sindicato se tendrían que afiliar a un partido político aunque no lo diga la ley, ya que “en los hechos así funciona”. A su juicio el sindicato generaría problemas entre los repartidores. Piensa que sería mejor formar otro tipo de organización, como una “unión”, aunque comenta que conoce y confía actualmente en la dirigencia de NURM. En el mismo sentido, Karla, igualmente vinculada a NURM, no cree conveniente la idea de formar un sindicato por miedo a que se vea como “algo político” o vinculado a intereses personales o a un partido. En ese caso, comenta, se terminaría desvirtuando el movimiento. Por el contrario, cree que es mejor organizarse para crear consciencia entre los repartidores de sus derechos y acercarse a otras organizaciones y hacer convenios que pueden ayudarlos, por ejemplo, para facilitarles un descanso, como es el caso de Heru, que por una cantidad muy baja les permite acceder a un lugar de reposo y a baños, o como el caso de Algo Global, que les permitiría formar un fondo de pensiones.

Sergio Ruíz expresó un punto de vista crítico tanto de NURM como de SIRA. Sobre el primer caso advierte que la dirigencia busca sus propios beneficios y se involucra en política, mientras en el segundo, observa que su líder es muy pasivo. Comentó que en diversas ocasiones él propuso presentar pliegos petitorios ante la Secretaría del Trabajo o ante el Congreso, pero siempre le pusieron excusas. Sin embargo, está de acuerdo en que es necesario tener un sindicato que quede a cargo de personas que realmente representen los intereses de los repartidores y que exija que se regule a las plataformas. Comenta que es injusto en que tengan que pagar impuestos sin tener derechos y que se han acercado a buscar el apoyo del Sindicato de telefonistas para obtener el registro de SIRA. Al igual que Sergio Ruíz, Javier expresó cuestionamientos semejantes frente a las directivas de NURM y SIRA. Mencionó desde conductas indebidas hasta autoritarismo y ausencia de autocrítica. También está de acuerdo en formar un sindicato

por considerar que es un instrumento adecuado para defender los derechos de los repartidores, por lo que ha buscado apoyo en la Fundación Friedrich Ebert. Sostiene que los trabajadores están desinformados y tienen miedo. Otros creen que son socios de las plataformas y no se reconocen como trabajadores.

Gerardo y Virginia coincidieron con sus compañeros en que es necesario tener organizaciones que defiendan sus derechos pero rechazan la idea de formar un sindicato porque estos se corrompen y son capturados por partidos políticos que pueden manipularlos para defender otros propósitos. Optarían por formar una asociación profesional o gremial, sin que sea un sindicato. Gerardo comentó que los conflictos que hoy existen entre las organizaciones de repartidores se deben a las diferencias ideológicas y a su posición frente a personajes y partidos políticos.

Un punto de vista igualmente crítico es el de Sergio joven de 23 años, estudiante de economía en la UNAM. Comenta que cuando se habla de sindicato existe miedo y ataques entre los repartidores. Piensa que su generación está impregnada del discurso meritocrático. En cuanto a la propuesta de NURM la considera bien intencionada pero cuestiona- al revés de los otros entrevistados- la falta de rumbo político del movimiento porque a su juicio la opción de limitarse a una organización civil es liberal y muy estéril dado que no lleva a cambiar las condiciones materiales de los repartidores. Critica en particular que NURM se asocie a una empresa- HERU- que a cambio de una mensualidad les proporciona espacio para descanso, sanitario y comida. A su juicio esos deberían ser derechos laborales garantizados por las plataformas mientras NURM promueve su mercantilización a través de ese tipo de alianzas. Aunque cuestiona también el liderazgo de SIRA, sostiene que es necesario seguir organizándose a pesar de los problemas. Al respecto dice que percibe mucho enojo y descontento por parte de los repartidores pero aunque saben que “algo está mal no saben qué es”. En suma, aunque ha habido movilizaciones, cree que falta organización y politización y que justamente por ese motivo “ las movilizaciones solo son para sacar la furia pero no trascienden en nada”. Por ese motivo no ha participado en las movilizaciones.

Para completar el análisis de las entrevistas realizadas en el marco de esta investigación, se incluye a continuación el resultado de las que se hicieron a líderes de colectivos de repartidores a los que antes se hizo referencia, quienes dieron su opinión acerca de los

temas recién explorados así como sobre la dinámica general en el trabajo de reparto a domicilio vía aplicaciones. Las entrevistas a los líderes se realizaron en el marco de un estudio sobre cambio tecnológico y ocupaciones emergentes en México (Bensusán y Florez, Cepal, 2020). Como se puede ver a continuación la perspectiva de estos líderes coincide en lo fundamental con lo expresado por la opinión de los entrevistados.

5. Los líderes y los repartidores: una visión de conjunto

A partir de trabajo de campo realizado previamente³⁹ con dirigentes de las agrupaciones de repartidores por plataformas digitales denominadas “Sindicato Independiente de Repartidores de Aplicaciones digitales” (SIRA)⁴⁰ y Ni un Repartidor Menos⁴¹, ambas de la Ciudad de México, habíamos conocido su perspectiva sobre el proceso de organización de repartidores. Pudimos corroborar que si bien existen diferencias en la manera de concebir la manera en que deben organizarse para promover sus intereses, coinciden en cuanto a su concepción del trabajo y sobre sus necesidades, las cuales se expresan a continuación.

El cálculo que hacen estos dirigentes sobre el número de repartidores por plataformas, considerados por las plataformas como “socios”, sería de 45 mil personas y su perfil sería heterogéneo. Predominan los hombres, generalmente jóvenes entre 18 y 30 años y mayores de 50. La proporción de mujeres es muy inferior, pero recientemente han ido creciendo en número, sobre todo mujeres menores de 21 años. Según los entrevistados, en muchos casos el trabajo de reparto es el primer empleo, lo que no coincide con las entrevistas a repartidores que se presentaron en el anterior apartado.

³⁹ Esa investigación fue publicada en Bensusán y Florez, CEPAL, 2020

⁴⁰ Entrevista con Alfonso Morales y Rubén Castillo Vásquez, miembros del Sindicato Independiente de Repartidores de Aplicaciones digitales (SIRA), Ciudad de México, 28 de mayo del 2020. Este Sindicato opera desde mayo de 2019 como coalición de trabajadores, con registro en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México. Su visión es promover el trabajo digno para los repartidores. <https://sira-apps-sindicato.jimdosite.com/> y <https://sira-apps-sindicato.jimdosite.com/promocion-de-derechos/>

⁴¹ Entrevista realizada con Saúl Gómez, promotor de la agrupación “Ni un repartidor menos”, Ciudad de México, 2 de junio del 2020.

Según la apreciación de los líderes de los colectivos, se percibe dos grupos etéreos colocados, uno al inicio y otro en una etapa avanzada de su inserción laboral.

El acceso a esta actividad laboral se facilita por las relativamente bajas barreras de entrada que exigen las aplicaciones en cuanto a los elementos materiales y a la escolaridad. Los aspirantes al empleo tienen que disponer de teléfono. La motocicleta y la bicicleta son medios útiles, pero también se admiten repartidores de a pie. Algunos requisitos importantes son la posesión de un Registro Federal de Contribuyentes, que fue exigido recientemente por Hacienda a través de las plataformas para captar los impuestos. Desde esta perspectiva, se percibe un contraste entre su inclusión en la economía formal vía impositiva y su falta de derechos laborales y su exclusión de la seguridad social, lo que coincide con los repartidores entrevistados.

El procedimiento de acceso consiste en inscribirse en una aplicación (Apps) y esperar un tiempo variable según la Apps. En los casos de Didi Food o Uber Eats la espera puede ser de uno a dos meses. Al inicio del sistema de reparto algunas plataformas impartían cursos de capacitación en sus oficinas, los cuales después fueron sustituidos por un curso en línea que, según señalan, les resulta insuficiente.

El trato entre las plataformas y los repartidores ha cambiado con el tiempo; al principio aquellas exigían un capital mínimo para operar, requisito que ahora fue sustituido por un principio de confianza que se desarrolla a través de la antigüedad. Ahora algunas plataformas facilitan los recursos para hacer las compras solicitadas por los clientes y después las Apps les descuentan las comisiones. Cuando se trata de repartidores de nuevo ingreso únicamente se les asignan tareas de recolección y entrega.

Los repartidores pueden estar conectados a varias aplicaciones para conseguir más entregas y por lo tanto mejores ingresos, pero eso puede revertirse también en su contra en otros aspectos. La ocupación múltiple los hace aparecer como trabajadores por cuenta propia y esconde la relación de trabajo subordinada. En el caso de las trabajadoras del hogar puede constatarse que la simultaneidad de empleadores no afecta la naturaleza subordinada de su relación.

Es perceptible una alta rotación de repartidores entre las plataformas. Este hecho es explicado por ellos con base en la entrada de las nuevas aplicaciones que para atraer clientes y repartidores ofrecen por algún tiempo mayores ventajas y comisiones.

Existen dos fuertes motivaciones para trabajar en las plataformas: uno es el ingreso, el cual depende de las horas en que estén conectados en la aplicación y por lo tanto la posibilidad de realizar entregas. El cálculo de estos ingresos varía de 300 a 600 pesos diarios con base en seis horas de trabajo. Algunas personas entrevistadas consideran que pueden ganar hasta el doble que en un empleo formal, aunque con la desventaja de que no tienen seguridad social. Los ingresos han ido descendiendo conforme avanza la pandemia, aumenta el número de repartidores y asigna pedidos y pagos el algoritmo, ese mecanismo matemático opaco, que muy pocos conocen pero que todos temen, sobre todo cuando son evaluados por los clientes o cuando los desactiva arbitrariamente, sin explicaciones ni posibilidad de apelación.

En algunos casos y por cierto tiempo, hay aplicaciones que ofrecen promociones especiales. Por ejemplo Didi, ofrece un bono entre 500 y 600 pesos al día si se logran cerca de 20 pedidos. Ese incentivo coloca a estos repartidores en una mejor posición en cuanto a logro de ingresos respecto a otras ocupaciones de baja calificación.

Una fuente adicional de ingresos de los repartidores son las propinas, que pueden llegar a representar entre el 15 y el 30 por ciento de sus ingresos. Escuchamos en varias ocasiones que las propinas son más generosas en los hogares de ingresos medios y bajos. Al preguntar a los informantes cómo explican eso, nos respondieron: “es porque esas personas se ponen en nuestro lugar y las otras no”.

Los entrevistados explicaron también el caso de particular de algunos trabajadores asalariados en las empresas gastronómicas, quienes buscaron el reparto de alimentos como una actividad complementaria. Esto se observa especialmente en los repartidores que laboran en restaurantes que cuentan con su propio sistema de entregas; estos repartidores tienen ventajas adicionales y restan oportunidades a los demás.

Los mayores ingresos que perciben los repartidores en comparación con quienes laboran en empleos formales se matizan cuando se toman en cuenta los diferentes gastos en que incurren: la compra de la moto o la bicicleta, el pago de la gasolina, el

teléfono celular y su plan de pagos, el chaleco, los impermeables, las mochilas y el seguro, en el caso de los que deciden asumir ese gasto. También deben tomar en cuenta los costos que deben cubrir vinculados a los pedidos, el uso de tarjetas clonadas.

El cierto que la flexibilidad es uno de los atractivos en estos trabajos; sin embargo, vista de cerca, esa ventaja se observa menos interesante porque para obtener buenos ingresos deben estar conectados y disponibles cierto número de horas activas para obtener suficientes pedidos en días y horarios de baja demanda y en determinadas zonas. Es el caso del trabajo entre semana cuando necesitan estar conectados determinadas horas para acumular puntos con el objeto que les asignen pedidos o no los bajen de la aplicación. En cambio, durante los fines de semana no tienen restricciones en los horarios para conectarse .

En gran parte de los casos de repartidores, no se trata de un trabajo de tiempo parcial o complementario. Para obtener buenos ingresos necesitan estar disponibles casi todo el día. Por ese motivo, aunque hay algunos casos de personas para las que este trabajo es complementario, para la mayoría se trata de trabajos de tiempo completo y en horarios cada vez más extensos en razón del aumento de la competencia.

Los repartidores saben que en estos empleos no pueden mejorar y algunos quisieran permanecer un corto tiempo; sin embargo, no vislumbran mejores oportunidades en el mercado formal. Entre sus aspiraciones está abrir un pequeño negocio que les permita prosperar. Existen algunos repartidores que iniciaron junto con la apertura de las aplicaciones pero la mayoría tiene menos de tres años. No faltan tampoco los jóvenes de nuevos ingreso que combinan estudios y trabajo.

Es importante destacar que los repartidores se autoperciben como trabajadores subordinados ante los que se deberían generar obligaciones de parte de las empresas que los emplean, en lugar de ser considerados como “socios”. Advierten que algunas pruebas de ello son el control que se ejerce de su tiempo de entrega a través de cronómetros; que reciben instrucciones y órdenes en tiempo real, además de capacitación para el manejo de las aplicaciones.

Sus expectativas ante el trabajo en las aplicaciones son diversas. Por una parte desean que haya mayor y mejor planeación y organización del trabajo entre las plataformas para evitar una anarquía que se traduce en pérdida de tiempo y dinero.

También aspiran a que se homologuen los beneficios, las reglas y las sanciones para no tener que cambiar de una aplicación a otra en búsqueda de mejores condiciones de trabajo, ingresos y seguridad. En otras palabras, desean que haya una mayor regulación. Asimismo, desean un mejor funcionamiento y transparencia de los algoritmos. Comentan que han realizado mesas de diálogo con las plataformas sobre temas específicos, pero que éstas siempre se han negado a cualquier reconocimiento de sus derechos.

La protección frente a los riesgos es una de sus grandes preocupaciones, sobre todo entre quienes tienen dependientes, ya que en la práctica se sienten inermes frente a los peligros de trabajar en la calle en una ciudad saturada de vehículos que cobra cada vez mas vidas de motociclistas y ciclistas. En el caso de quienes cuentan con seguros contra accidentes, comentan que la protección no cubre el daño cuando no están recogiendo o entregando un servicio.

Su autopercepción ha evolucionado en pocos años; si antes aceptaban que se les ubicara en calidad de “emprendedores” como una forma de rodear los derechos laborales de un trabajador asalariado, y a cambio de eso se conformaban por un ingreso mayor, hoy cuestionan esa forma de relacionarlos con el trabajo.

Las personas repartidoras que son padres o madres de familia perciben que estos trabajos no les permiten disfrutar de logros de otras categorías sociales, como el derecho a vacaciones en familia, el pago de la universidad para quienes no pueden pasar los concursos de las universidades públicas, el acceso a la vivienda o la protección frente a las enfermedades.

En general, los repartidores reclaman mejores condiciones de trabajo para ellas y ellos, y para el conjunto de trabajadores. Consideran que su trabajos son precarios y aspiran a que las autoridades les ayuden a mejorar su situación y a conseguir sus plenos derechos laborales. Incluso están dispuestos a pagar una cuota para obtener la protección social. En concreto, una de sus principales aspiraciones es que se reglamente su actividad, para empezar, a través de su reconocimiento como trabajadores y que se exija a todas las aplicaciones su cumplimiento. Muchos repartidores están enterados de la situación de sus colegas en otros países y de sus logros. Incluso los que pertenecen a algunas organizaciones mantienen comunicación con organizaciones de otros países

de América Latina, América del Norte, Europa y Asia. Esto se manifestó en el movimiento del 8 de octubre de 2020, que desde la perspectiva de varios de ellos, los ayudó a sensibilizar a una parte de la población.

Su concepción sobre las formas de acción colectiva que deben emprender para defender sus derechos varían. Unos apoyan la idea de la organización sindical, mientras que otros desconfían mucho y son hostiles a los sindicatos porque los ligan a la corrupción y la cooptación.

Los líderes y muchos repartidores reconocen que existe una tendencia creciente hacia la *uberización* en muchos otros empleos, término que expresa la pérdida de derechos y la precarización del trabajo, fenómenos que los incitan a luchar.

No se sabe a ciencia cierta cuantos repartidores existen en la Ciudad de México porque muchos de ellos participan en varias plataformas y también porque entran y salen de ellas. Tal vez Hacienda, a través del pago del impuesto, tenga la capacidad de cuantificarlos y determinar sus ingresos, ya que desde junio de 2020 están registrados y deben contribuir ante El Sistema de Administración Tributaria. Otro tanto podrá hacerlo en el futuro el INEGI, a través de la Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE). Los repartidores mismos señalan que se requiere de un sistema de registro. Declaran que según su experiencia, y lo que observan en los lugares de concentración, la pandemia del Covid-19 ha multiplicado por tres su número.

En suma, entre los repartidores ha crecido la conciencia de sus derechos y se están gestando formas incipientes de organización colectiva. A través de ellas o de manera independiente, perciben que las autoridades de la Ciudad de México tienen mucho por hacer. Aspiran a conseguir un apoyo más claro en la defensa de sus plenos derechos.

X. Entrevistas a las personas dueñas de restaurantes, cafeterías y distribución de bebidas

Carlos Alba Vega y Gustavo Vega

Caracterización general

Hemos tenido hasta ahora 10 entrevistas semiestructuradas, realizadas de manera virtual, conseguidas a partir de la técnica de bola de nieve y grabadas con la autorización de las personas entrevistadas. Entre ellas están el C.P. Marco Antonio Buendía, 65 años, dueño de la cadena de taquerías El Huequito (creado en 1959, una de las primeras de la Ciudad de México en introducir los tacos al pastor o tacos árabes); es presidente de la Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados de la Ciudad de México (en lo sucesivo CANIRAC CDMX), quien falleció una semana después de haberlo entrevistado, probablemente a causa del Coronavirus (sábado 31 de octubre de 2020). El chef Emilio Nájera, 55 años, asesor de la CANIRAC CDMX (sábado 31 de octubre de 2020), vinculado a la creación de un sistema de reparto a domicilio apoyado por esa Cámara. La Lic. Helena Saavedra, 45 años, asesora política de la CANIRAC CDMX (sábado 31 de octubre de 2020). El Lic. Luis Lodlz, 33 años, creador de un *startUp* de alimentos (9 nov 2020). El Lic. Denis Cantú, 30 años, creador de *ComeBien*, comida gastronómica para empresas (11 de nov 2020). La Lic. Diana Valle, 30 años, fundadora de *Cafeterías Kumo*, *Café Exploradores*, y *Lab Café* (12 noviembre 2020), empresas que tuestan, distribuyen café a domicilio y venden equipos para cafeterías. El chef y empresario Osvaldo Oliva, 38 años, Restaurantes Lorea y Alhelí (18 nov 2020). La Lic. Sophie Avernin, distribuidora de vinos de importación (18 de noviembre de 2020). El Lic. Marco Margain, 44 años, socio del Restaurante Broka; miembro de la Asociación de Restaurantes Barrio Unido Condesa-Roma (7 de diciembre de 2020).

Las entrevistas se realizaron con 6 hombres y 4 mujeres y duraron entre una y dos horas, en promedio 1.30 horas. Todas las personas entrevistadas tienen estudios universitarios. Las personas mayores son altos dirigentes de la Canirac CDMX y las más

jóvenes son empresarios y empresarias que han iniciado pequeños negocios de la industria de restaurantes, de la alimenticia, cafeterías y distribución de vinos, en muchos casos en asociación con amigos o familiares. Varias de las personas tienen experiencias de estudios y de trabajo en el extranjero. La mayor parte de ellas han utilizado varias plataformas digitales para entregar sus producto a domicilio; otras tienen a sus propios repartidores. Dos de las personas tiene una larga experiencia en la gestión de restaurantes y la mayoría son jóvenes con menos de 10 años de haberse involucrado en el sector gastronómico y de las bebidas y se están adaptando a la crisis de la pandemia con cambios importantes en sus negocios. Todas ellas mostraron gran disponibilidad para hablar de sus experiencias y no nos limitaron en el tiempo. Además, nos brindaron sus contactos y apoyo para identificar a otras personas para nuevas entrevistas.

Casi todos reconocen la importancia de las nuevas tecnologías que hacen posible llevar la comida a los domicilios, pero fueron muy críticos hacia las plataformas digitales por considerar que se quedan con la mayor parte del negocio ya que cobran comisiones muy altas a los restaurantes y además han sido poco solidarias con los pequeños negocios en esta crisis provocada por la pandemia. En parte para hacer frente a eso, un grupo de empresarios apoyados por la Canirac CDMX está lanzando un sistema de reparto muy cercano al esquema de las plataformas digitales.

En relación con las personas repartidoras por plataformas, las actitudes y las opiniones están divididas. Algunos de los directivos de la Canirac tienen una mala imagen. Respecto al tipo de adscripción a las plataformas y su falta de protección y derechos laborales, consideran que es por su voluntad que trabajan como independientes y sin protección social; advierten que si quisieran esa protección y otros derechos laborales, podrían incorporarse a las empresas como subordinados. Las personas empresarias mas jóvenes y que tienen pequeños negocios, manifiestan una imagen mucho mejor de las personas que reparten; abogan por sus derechos y proponen algunas alternativas para desarrollar un sistema de protección que las favorezca.

A continuación se presentan los aspectos más relevantes, de acuerdo con los siguientes temas: las trayectorias de las personas entrevistadas y de sus organizaciones o empresas; la industria gastronómica frente a la crisis de la pandemia y sus estrategias para enfrentarla; el ingreso de los restaurantes, cafeterías y distribución de vinos al

sistema de entrega a domicilio por plataformas digitales y sus experiencias con las empresas de plataformas digitales y con los repartidores; su visión sobre el futuro del reparto de comida a domicilio; sus posiciones sobre la seguridad y la protección social de las personas que reparten; lo que piensan que deberían hacer diversos actores sociales (las plataformas, los restaurantes, los repartidores, los clientes, las autoridades) para que las personas que trabajan como repartidoras tengan plenos derechos y esta actividad sea sustentable desde una perspectiva ambiental.

Trayectorias personales y de las empresas

Luis Rodlitz nació en la Ciudad de México, tiene 33 años y estudió administración de empresas en la Universidad Anáhuac; después salió al extranjero a realizar otros cursos. Desde pequeño heredó el gusto por la gastronomía de su abuela y de su madre. Considera que toda su vida ha estado metido en los números, la negociación y la estrategia. Fue analista financiero en una empresa de importaciones; durante cinco años estuvo en una consultora que tenía proyectos con los tres niveles de gobierno: locales, estatales y federales. Por un tiempo estudió gastronomía y se graduó en el San Reyes bajo el mando de dos grandes chefs: Guy Santoro y Maycoll Calderón. Ellos le ofrecieron trabajo como cocinero; sin embargo, dice que la cocina es muy bonita pero que es un trabajo “muy matado y muy mal pagado”. De ahí migró a los almacenes del Puerto de Liverpool, donde fue comprador por cinco años. Para descansar del trabajo en *retail* decidió darse un tiempo, porque además quería emprender, aplicar lo que había aprendido en negocios corporativo, quería incursionar “en un pequeño gran negocio”. Asociado con un amigo abrió *Amarte*, un negocio de tacos y tamales. No era un restaurant tradicional sino una “black kitchen”, una “cocina fantasma”, porque son restaurantes que no operan frente al público. Se tiene una cocina que existe en el mundo digital, en las plataformas, pero no da servicio directo al cliente. Todo el flujo de trabajo viene a través de Rappi, UberEats, Didi Food. Luis afirma que este tipo de negocios nació en Rusia hace 6 o 7 años, de donde pasó a Europa y luego a Estados Unidos. Comenta

que las mejores hamburguesas de Nueva York, según una revista especializada, son preparadas en una *dark kitchen*. Inspirado en esa idea y con un presupuesto reducido, decidió comprar el equipo, contratar a un cocinero y empezar en una de esas cocinas desde el departamento donde vive en la colonia Roma. Además, tenía en mente a la cadena *Chipotle*, de Estados Unidos, y su manera de presentar el menú. Es muy simple, pero en la trayectoria que se tiene para decidir lo que se desea comer, aparece gran cantidad de variables que se pueden pedir. Afirma que desde un punto de vista operativo, para un restaurante eso muy bueno, porque no hay que hacer muchas cosas pero el cliente se queda con la sensación de que puede personalizar su producto.

El primer problema con el que se enfrentó en este negocio fue la entrada a las plataformas; piensa que complicado. Las empresas de plataformas, para mantener un costo operativo bajo, tiene a su gente con demasiada carga de trabajo. Por ejemplo, dice que Rappi tenía solo seis personas para dar de alta a todos los restaurantes de la Ciudad de México. Además, explica que una de las claves para vender bien en plataformas es que las fotos sean muy atractivas, el menú debe estar muy bien construido: las descripciones, el precio y las fotos, porque la gente no conoce al negocio. No puede ver ni oler la comida; se va a enamorar por la foto y depende de eso si la pide o no. Sin embargo, advierte que para que las plataformas tomen la foto es muy complicado; tienen pocos fotógrafos para todos los restaurantes de la Ciudad, por lo tanto se tardan uno o dos meses en mandarlos. Además, si se quiere tomar la foto de manera independiente, las plataformas ponen muchas trabas técnicas: determinados pixeles, el ángulo, la luz. El tercer problema es el servicio de las plataformas hacia el restaurante. Según Luis, se necesita tener un restaurante con mucho peso y renombre, o ser una cadena, para que las plataformas lo atiendan. Por otra parte, no se sabe dónde están las oficinas, no hay personas que atiendan de manera directa a los clientes. Para darse de alta en Uber Eats puede tardar cinco meses. Otro problema son las demoras de los pagos de las plataformas; las reclamaciones se tienen que hacer por correo. También es complicado cambiar las descripciones cuando no aparecen bien en las aplicaciones; éstas tienen el servicio hacia los restaurantes completamente automatizado. Cuando se llega al *impasse* en que la automatización no permite arreglar un problema, resulta imposible hablar con un ser humano para que ayude a resolverlo. Así, Luis y muchos colegas suyos se dieron

cuenta que el modelo *Dark Kitchen* no es funcional en México. Lo han comprobado varios compañeros suyos que tienen negocios similares. Uno de ellos, que ha sido exitoso, reconoce que pudo levantar su negocio a partir de que abrió un local y empezó a vender al público, porque -dice Luis- “las plataformas no tiene ese *track* de jalar los suficientes clientes como para generar volumen”. Además cobran una comisión que difícilmente se puede negociar, salvo en Rappi, que sí la permite. Luis declara que logró bajar la tasa al 24% sobre el total del precio de venta, y que en cambio UberEats es muy cerrado y cobra el 30%. Además, cobra \$5,000 para dar de alta en la plataforma. Por su parte, reconoce que Didi salió con el 28% y ofrece facilidades para entrar.

Luis considera que al principio, si se es primerizo, no se recibe nada de las plataformas. *Postmates* cobraba menos, el 25%, pero ya desapareció de México; *Sin Delantal* también cobra menos, el 28%, pero se retira de México en diciembre de 2020. Su salida de México se atribuye principalmente a la fuerte competencia entre estas empresas, la cual tiene lugar sobre todo en los gastos en marketing, donde se incluyen la promociones y sobre todo la publicidad. Actualmente, una de las mas fuertes en publicidad es Didi Food. Según Luis, tiene un presupuesto multimillonario para Marketing.

Además, Luis aclara que las plataformas ponen la regla de que no se pueden dar precios mas bajos en una que en otra. Entonces se tiene que hacer un ejercicio matemático para homologar todos los precios en las plataformas y que al mismo tiempo se logre tener utilidades tomado en cuenta las comisiones. Por otra parte, las plataformas no apoyan a los negocios que están empezando, por ejemplo, con promociones para que la gente los conozca. El volumen de ventas que les llega es muy pequeño. Luis recuerda que las dos primeras semanas vendió 300 pesos.

Varias de las plataformas entrega a los restaurantes la *tablet* en la que llegan las órdenes; la entregan en *leasing* y el costo lo van descontando con los pedidos. A principio, si se es primerizo, no se recibe nada de dinero de las plataformas.

Luis empezó este negocio en septiembre de 2019, venía una época muy importante para el mundo de los restaurantes: la Navidad. Les fue mucho mejor con los menús navideños y generando eventos, que lo que le podrían haber dado las plataformas. En un evento ganaban más que en 3 semanas conectados a las plataformas. Como Luis vive cerca del World Trade Center, donde hay muchas oficinas, con su socio empezó a

hacer menús de comida corrida. El negocio despegó muy bien; era una comida buena y barata; costaba 69 pesos. Si la utilidad no es muy buena, el volumen es alto. Además - señala- algo que mata en los restaurantes es la materia prima; es perecedera. La comida corrida hecha en su departamento le permitía rotar la materia prima. Estaba a punto de abrir el local cerca del World Trade Center; sin embargo, su socio no aportó la segunda parte del dinero que se necesitaba para la apertura y en esa temporada llegó la pandemia. Luis reconoce que si hubiesen abierto el local se hubieran metido en un gran problema. Hubieran tenido que pagar renta y gastos operativos aunque estuviera cerrado por la pandemia. Otra línea de trabajo que Luis estaba iniciando era la comida para empresas y oficinas. Sin embargo, la pandemia detuvo todo. Además, estaba el problema del peligro de los contagios. Luis iba cada semana al mercado de abastos a comprar sus materias primas y comenta que ese lugar se convirtió en uno de los principales focos de contagio de la Ciudad.

El chef Osvaldo Oliva estudió la carrera de cocinero en el Centro Culinario Ambrosía en 2003; al terminar decidió irse a San Sebastián, España, donde trabajó por 10 años, la mayor parte del tiempo en el restaurante Mugaritz, uno de los más prestigiados restaurantes de Alta Cocina de la región Vasca de España. En ese restaurante empezó como cocinero hasta escalar a Chef a cargo de la investigación y desarrollo, que es el segundo puesto en importancia, después del Executive Chef. Su función en ese lugar fue capitalizar el conocimiento generado en el restaurante, en particular las recetas más populares, para llevarlas al ámbito comercial. Un ejemplo de los éxitos del Mugaritz en ese campo comercial, es haber desarrollado la idea de la primera planta de enlatado para lácteos en España.

Su deseo de regresar a México surgió de un viaje que hizo a este país para preparar dos eventos culinarios en el restaurante Pujol, en representación del Mugaritz; eventos en que se ofrecieron dos menús de degustación con las recetas más populares del Mugaritz para 30 comensales, cada uno con un costo de 6 mil pesos por cubierto.

En esa visita a México Osvaldo observó que en la Ciudad de México se había desarrollado una gran demanda y gusto por la Alta Cocina, varias especialidades, por ejemplo en ciertos platillos japoneses, y el interés por nuevos conceptos culinarios por los cuales la gente estaba dispuesta a pagar.

De regreso a España Osvaldo comenzó a considerar la idea de regresar a México y finalmente se decidió a hacerlo por dos razones. Primero, porque reconoce que tiene un espíritu aventurero; además, porque concluyó que el Mugaritz es una institución muy jerárquica en cual había alcanzado el límite de sus posibilidades. Así, se convenció que valía la pena experimentar y establecer un restaurante con el modelo del Mugaritz en la Ciudad de México, en donde se había dado cuenta en su reciente viaje que existía un campo fértil para lograrlo y tener éxito.

La fundación del restaurante, sin embargo, enfrentó importantes trabas, no en cuanto a conseguir capital que permitiera fundarlo, que pudo conseguir fácilmente en virtud de las credenciales que tenía y de su prestigio como chef, sino para conseguir un local bien situado y a un precio razonable. Descubrió que el uso del suelo en la ciudad de México no ha sido revisado desde hace muchos años; es decir, la zonificación de la ciudad no permite establecer restaurantes en zonas que desde hace 40 años son consideradas zonas residenciales; por lo tanto, existen en ellas pocos de lugares donde se puedan abrir restaurantes en forma legal. Esto aplica en particular en las colonias en las que le interesaba abrir el restaurante, como son la Condesa o la Roma. Esta situación del uso del suelo ha llevado al surgimiento de lo que él llama una mafia que controla los permisos para abrir restaurantes, con los consecuentes costos que esto implica.

Por otra parte, la existencia de poco espacio para abrir restaurantes en forma legal implica que el mercado de terrenos se reduce al 10%, a lo cual se suma el problema de que los lugares legales se consiguen en gran número de casos a través de los traspasos, lo que obliga a que al iniciar un negocio de esta manera se necesita aceptar la carga de una deuda surgida del fracaso del dueño anterior. En otras palabras, Osvaldo explica que los pocos lugares legales que se pueden conseguir suelen costar mucho dinero. Esta situación provocó que tardara más de un año y medio en conseguir el local adecuado para abrir su restaurante.

Cuando superó esos escollos, Osvaldo y su socia abrieron por fin, en 2016 el restaurante Alhelí, que -según lo describe- conjuga rapidez y calidad a precios económicos. En 2017, también con su socia y para aprovechar un inmueble quizá demasiado grande para el Alhelí, en un lugar contiguo abrió el Lorea, un restaurante de Alta cocina, donde ofrece platillos que son creaciones propias del chef y también menús

de degustación. Este restaurante obtuvo mucha demanda y fue incluido en el libro Discovery, que distingue a enumera a los 150 restaurantes más atractivos de conocer en el mundo. Para fines de 2019 ya había alcanzado el punto de equilibrio y todo dejaba prever un futuro exitoso... Sin embargo, llegó la pandemia y el confinamiento y con ellas se impuso la crisis a partir de marzo de 2020, cuando su demanda cayó casi un 90 %.

Denis nació en Brasil, São Paulo, en 1981; su padre es profesor investigador con un doctorado en ingeniería química y actualmente trabaja en el Centro Tecnológico de Orizaba en Veracruz. Su primera experiencia laboral fue de operador turístico mientras era estudiante de ingeniería química y administración en el Tecnológico de Monterrey. Explicó que cuando llegaban profesores u otros visitantes al Tec, les organizaba viajes y paseos turísticos. Su siguiente empleo fue en la organización de un pequeño negocio junto con unos amigos, el cual preparaba un *Cupon Book*, es decir, libros de cupones de descuentos para estudiantes del Tec, los cuáles eran utilizados en los restaurantes, cafeterías y bares cercanos a esa universidad. Por ese proyecto Denis y sus socios recibían una comisión de esos negocios. Durante su carrera se concentró mucho en estudiar tecnologías de la información, a tal grado que su siguiente empleo consistió en establecer una consultoría en tecnología. A este trabajo le siguió un negocio creado en asociación con su hermano, de preparación de comida saludable para empresas, al cual llamaron *Se come bien*. Denis aceptó crear este negocio pues reconoce que su hermano es un excelente cocinero graduado en gastronomía en Francia (donde obtuvo el certificado *Cordon Blue*) y con amplia experiencia en restaurantes de gran calidad y con distinciones valiosas, por ejemplo, las estrellas Michelin. Su hermano le platicó que en Francia estaba creciendo mucho el servicio de comida saludable a empresas y lo convenció que un negocio similar podría tener éxito en México.

Aprovechando los conocimientos de Denis en tecnologías de información, decidieron iniciar un negocio de servicio de comida saludable a través de una plataforma para empleados de empresas. El precio es de \$105 pesos más IVA. El negocio empezó con baja demanda pero conforme avanzó, introdujeron innovaciones para reducir costos y mejorar la calidad en el servicio; experimentaron con fórmulas de entrega más eficientes; ampliaron su menú a 30 opciones, variándolas por semana y solicitando que

se escogiera el platillo diario con una semana de anticipación. Con estas fórmulas y principalmente gracias a la calidad de los productos y el atractivo de ser ampliamente saludables, la demanda se incrementó de manera importante y el negocio empezó a tener éxito. De hecho, empezaron a establecer contratos importantes con empresas Triple A.

Diana Patiño es socia de *Cafeterías Kumo* y *Grupo Exploradores*. Tiene 30 años y estudió en el Liceo Japonés en la Ciudad de México desde kinder hasta la preparatoria; siguió con estudios de licenciatura en Administración de Instituciones en la Universidad Panamericana, la cual incluye las instituciones de hospitalidad. Su primer trabajo fue de supervisora en las cafeterías Jekemir. Posteriormente se fue de intercambio a Disney, en Florida EEUU; Mas tarde la nombraron representante de México en EPCOT; luego fue gerente de ventas de un *retail* médico.

A partir de su experiencia y trabajo en oficinas se dio cuenta que la mayoría de la gente en las primeras horas de la mañana o al hacer la primera pausa, se le antoja tomar café distinto al que se prepara en cafetera de oficina, por lo que busca lugares que le ofrezcan un buen café. Sin embargo, la realidad es que no existen muchos lugares o cafeterías dónde encontrarlo. Por esta razón, desde su punto de vista, la empresa *Starbucks* tiene tanta demanda y éxito, ya que, además, utiliza un modelo de negocio personalizado que atrae a los clientes; eso le gusta mucho de esta cadena internacional, aunque no comparte la visión y el trato con los productores de café.

De estas consideraciones le surgió la idea de abrir una o varias cafeterías que le dieran servicio a los empleados de oficinas, proporcionándoles un café de calidad a un precio competitivo. Además de su experiencia como supervisora en Jekemir, sabía que el margen de ganancia de las cafeterías es muy alto, sobre todo cuando se puede integrar la mayor parte de la cadena de valor. Para lograr eso, se asoció con dos amigos, uno de los cuales estudió finanzas, y juntos decidieron analizar diferentes modelos de negocio. Así, abrieron cuatro cafeterías: tres en Santa Fé y una en la colonia Roma. El nombre de las cafeterías es Kumo (humo en japonés). También establecieron una casa tostadora de café en una nave industrial ubicada en Huixquilucan, Además, abrieron un negocio de venta de equipos para cafeterías. Los tres negocios fueron integrados en un corporativo denominado Grupo Exploradores. El café lo compran directamente a los

productores en distintos estados de la república, como Chiapas, Veracruz y el Estado de México. Sus negocios se guían por el principio de comercio justo. Los tres socios tomaron un curso de tostado en EEUU y el equipo que venden lo traen de este país también, en especial de California, de la compañía Slayer, una de las más prestigiadas en este tipo de productos. A fin de traer los equipos, hicieron un estudio a fondo de los trámites de importación que había que cumplir y ellos las hacen directamente, sin recurrir a ningún intermediario.

Elizabeth (Eli) Chichino, es socia de los restaurantes *Lorea* (flor en vasco) y *Alhelí*. Estudió la derecho en la Universidad de la Salle y una maestría en estudios europeos en España. Cuando terminó el postgrado la tuvo la oportunidad de obtener un empleo en Mugaritz, el restaurante de alta cocina en el País Vasco, ubicado cerca de San Sebastián. Según Eli, está considerado como uno de los mejores restaurantes del mundo. En ese lugar fue contratada para servir de primer contacto de servicio al cliente, puesto en el permaneció durante cinco años, donde tuvo la oportunidad de conocer personalmente a un gran número de clientes, sus gustos y entender las razones por las que van frecuentemente al restaurante. También aprendió a conocer a fondo el funcionamiento del restaurante en todas sus fases: cómo se preparan los platillos, cuáles son las fórmulas de la presentación de los mismos, de qué manera identifican y satisfacen los gustos particulares de los clientes. En suma, aprendió a apreciar la importancia de satisfacer los gustos de los clientes, cumplir con las normas de calidad y los protocolos de preparación y presentación de los alimentos, y cómo alcanzar el nivel de calidad y de aceptación que había logrado Mugaritz. Durante su estancia en San Sebastián también descubrió cómo esa ciudad logró convertirse en un centro de gastronomía mundial que atrae gran cantidad de turistas que la visitan principalmente para gozar de su gastronomía.

Eli conoció en el Mugaritz a uno de los chefs, de origen mexicano, con el que se casó después. En cierto momento decidieron regresar a México para establecer su restaurante propio y aprovechar la experiencia que ambos habían adquirido en San Sebastián. En su mente traían la idea de que en México había un mercado potencial muy grande para restaurantes de alta cocina.

A su regreso y luego de estudiar el mercado, decidieron abrir dos restaurantes contiguos; el primero, *Alhelí*, fundado el 5 de diciembre de 2016, que es de comida casual. Según Eli, conjuga la rapidez de la comida con la calidad de los productos, el buen servicio y los bajos precios. El segundo, *Lorea*, es de alta cocina. Ofrece platillos que son creaciones propias del chef y también menús de degustación. Este segundo se fundó el 22 de febrero de 2017. Ambos restaurantes están ubicados en la calle de Sinaloa 141 en la colonia Roma, en la que fue casa del pintor Jorge Alzada, una construcción antigua, reconocida por su estilo arquitectónico y su belleza. La casa cuenta con dos pisos; en el superior se ubica el *Alhelí*, donde se sirven desayunos y comidas; en el inferior, el *Lorea*, que empezó ofreciendo cenas y posteriormente comidas.

Todo el servicio del *Lorea* está enfocado en ofrecer al cliente la mejor experiencia en gastronomía. Según la descripción de Eli, la sala del *Lorea* está diseñada pensando en la comodidad del cliente; la atmósfera conjuga el espacio y la decoración que imprimen un sello distintivo. La cocina es abierta, para dar plena confianza al cliente. No cuenta con *bartender*; se ofrecen vinos y bebidas que armonizan con los platillos y el menú de degustación.

Ambos restaurantes son atendidos por un equipo de 16 personas, quienes llegaron por sí mismos y atraídos por su exmarido y ahora socio, el Chef Osvaldo Oliva, quien ha trabajado en dos o tres de los mejores restaurantes del mundo.

Sophie Avernin es nieta del dueño original del restaurante *Champs Elyssées*. Estudió hotelería en Lausanne, Suiza y al concluir tuvo dos experiencias laborales en Londres y París. Regresó a la CDMX en donde trabajó en los *Bistrot Mosaico*; posteriormente se integró al negocio familiar y fundó en 1995 un negocio de importación de vinos el cual denominó *Grandes Viñedos de Francia*; el nombre posteriormente cambió a *Grandes Viñedos* y sigue manteniéndolo en la actualidad. El negocio empezó a tener mucho éxito vendiendo principalmente vinos, pero también licores importados y nacionales a toda la gama de restaurantes y a tiendas especializadas como *La Europea* y *City Market*.

Sofía explicó que el negocio desde su fundación había ganado reconocimiento y había logrado crecer en ventas y en generación de razonables ganancias de tal modo que para el inicio del presente año contaba con un equipo de 17 personas, incluido el

grupo de choferes. Para promover sus ventas, Sophie Auvernin organiza catas de vinos para empresas.

Marco Margain tiene 44 años y nació en la Ciudad de México. Estudió gastronomía en la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México. Gracias a una beca pudo viajar al Principado de Mónaco, donde continuó sus estudios con una especialidad en servicio para meseros. Ahí conoció al presidente de esa escuela de gastronomía, el Sr. Turquois, quien vivió parte de su vida en México, donde tuvo una carrera exitosa y mantuvo vínculos. Así, el presidente de esa escuela promovió la apertura de estudios de gastronomía en el Conalep. En esa institución ingresó Marco a colaborar cuando regresó a México. Mas tarde ingresó a la Corporación Mexicana de Restaurantes, que maneja a restaurantes como Wings, La Destilería, Bistró Chapultepec, El Lago, The Capital Grille, Chilis, Red Lobster, Olive Garden, Sushiitto, Los Almendros, Sala Gastronómica. Después de para otro tiempo en Mónaco, se incorporó al restaurante En un Lugar de la Mancha, en la ciudad de México. Más tarde incursionó en la importación de vinos. Finalmente, en 2009, junto con dos hermanos y una hermana, abrieron el restaurante Broka en un pequeño espacio. El restaurante creció y Marco amplió sus intereses al abrir una comercializadora de vinos, ahora mexicanos, bajo el logo de Simón (una expresión idiomática para decir de otro modo sí) y la venta de vino, cerveza y mezcal a granel, acompañados de charcutería mexicana.

Después de su matrimonio apoya el desarrollo de una hacienda gourmet en el Estado de México, experiencia que lo sensibiliza y vincula con el tema de la sustentabilidad y las cadena de suministro de la agricultura a la industria de restaurantes: hortalizas, cordero, cabrito, conejo, lechón, conejo, aves, huevo.

El ingreso de los restaurantes al reparto de comida a domicilio antes de la pandemia.

Para el dueño de una cadena de restaurantes con muchos años de experiencia en el ramo, “el trabajo de entrega a domicilio nació en la Ciudad de México en los negocios que tenían el servicio de comida para llevar: las taquerías, las “torterías” y después las

pizzerías. La entrega ya era algo tradicional desde hace muchos años; lo hacía el propio establecimiento. Sin embargo, Luis añade que estas ventas estaban acotadas a la comida rápida, en donde también se deben incluir a los negocios de hamburguesas y de hot dogs. Después, con la pandemia, según Marco se hicieron frecuentes las entregas de comida japonesa y china.

En el centro de la Ciudad de México hay gran cantidad de negocios formales e informales, en restaurantes, mercados, fondas y departamentos que están dedicados a la preparación y distribución de alimentos para la población que trabaja en el que ahora se reconoce como Centro Histórico: comerciantes, empleados públicos, trabajadoras y trabajadores; y para las decenas de miles de personas que por diversos motivos visitan el espacio central: desde restaurantes de alta gama hasta negocios “informales” que trabajan sin registro y hacen entregas diarias para el personal de las tiendas y oficinas.

Según algunos informantes, la versión moderna de la entrega de comida a domicilio antes de las plataformas nació en Estados Unidos. Domino's Pizza⁴² fue una de las pioneras en revolucionar el formato de distribución a domicilio de comida rápida con su lema de campaña: “A domicilio en menos de 30 minutos o es gratis”.

Según Luis, la primera plataforma que se introdujo en México para la entrega de comida caliente a domicilio fue *Hello Food*, antigua competidora de Sin Delantal, ahora ambas pertenecientes a la empresa británica Just Eat⁴³. Hello Food fue una de las primeras en ofrecer llevar comida caliente de cualquier restaurante.

Sophie Avernin mencionó que a principios de este año decidió fundar una tienda digital a través de la cual empezó a vender a bares y otros establecimientos a través de plataformas como WhatsApp haciendo entregas a domicilio por paquetería.

⁴² Domino's Pizza nació hace 50 años en Estados Unidos llegó a México en 1989. Cuenta con más de 718 tiendas de las cuales, 433 son corporativas y 275 son franquicias, mediante las cuales atiende a más de 550,000 familias a la semana, con el apoyo de cerca de 10,000 colaboradores. <https://www.dominos.com.mx/quienes-somos>, consultado el 28 de noviembre de 2020.

⁴³ “Sin Delantal y hellofood ahora son parte de la misma empresa”, Oswaldo Olivas, *Merca2.0*, 08/02/2016 <https://www.merca20.com>, consultado el 28 de noviembre de 2020.

Los clientes de las plataformas son los sectores medios altos y altos; generalmente ese es el nivel de la gente que puede pagar las entregas a domicilio, lo que se refleja en la densidad de restaurantes en ciertas zonas y alcaldías de la ciudad de México, como se muestra en el mapa de la encuesta a repartidores. En este caso, Didi Food se distingue al declarar que le interesa apoyar a los pequeños restaurantes que venden a los sectores populares de las colonias de ingresos medio bajos y bajos.

Si se tomara el conjunto de restaurantes de la Ciudad de México, según algunos informantes, las plataformas trabajan cuando mucho con el 30% de ellos. Los muy pequeños restaurantes, las cenadurías, las fondas y taquerías participan poco. Por otra parte, las alcaldías y colonias del oriente de la ciudad tienen menos entregas a domicilio. Pero si se toma en cuenta a los restaurantes que atienden a los segmentos de mercado medio altos y altos, la penetración puede estar por encima del 90%.

Los dueños de restaurantes sostienen que con la pandemia los precios de los envíos aumentaron. Antes, una entrega empezaba en 20 pesos y ahora lo mínimo es 35 o 40 pesos. El sobreprecio que los restaurantes pasan al cliente para poder pagar las comisiones que les cobran las plataformas y el precio del envío, puede ser del 50%. Esa diferencia es la que paga el cliente por recibir la comida en su casa. UberEats es la plataforma que está en la cima de la pirámide, la que tiene a los restaurantes mas afamados y a las cadenas mas reconocidas; la intermedia es Rappi y la que atiende a los clientes de los restaurantes mas pequeños es Didi Food. Esta última cobra menos por los envíos y comparte con los restaurantes a partes iguales las promociones de fin de semana.

Muchos restaurantes del tipo del de Marco, especializados en cocina gourmet y en platillos especializado no se incorporaron a la entrega de comida a domicilio por plataformas digitales, ni antes ni durante la pandemia. Marco sostiene que estos restaurantes dividen su presupuesto en tres tercios: uno son los gastos fijos, otro los variables y el tercero son las utilidades. El pago de las comisiones que cobran las plataforma rompe su modelo de negocio.

La crisis de la pandemia y sus efectos en los restaurantes

La industria de los restaurantes es muy heterogénea y las posiciones de los empresarios son distintas en muchos temas. Sin embargo, todos los entrevistados coinciden en que la pandemia por el Covid 19 ha causado un gran daño. Muchos de ellos declaran que fue brutal. Hay diversas apreciaciones sobre el impacto dependiendo del tamaño de los negocios. Algunos informantes sostienen que el peor impacto lo recibieron las grandes cadenas y grupos de restaurantes por sus altos costos fijos y variables; otros, afirman que sin embargo los grandes tenían reservas de las que pudieron echar mano, mientras que los pequeños contaron con muy pocos apoyos, aunque reconocen casos como el de la alcaldía Cuauhtémoc, que les entregó \$30, 000 pesos.

Según el Presidente de la Canirac de la Ciudad de México⁴⁴, hay 57,000 establecimientos que emplean de manera directa a 300,000 personas. De acuerdo con sus cálculos, hasta noviembre había cerrado el 10% de los restaurantes y se había perdido el 10% de los empleos. A mediados de noviembre el aforo permitido a los restaurantes por la Jefa de Gobierno de la Ciudad de México estaba en 30% en lugares cerrados y 40% en terrazas. Los restauranteros sienten que la apertura ha sido muy lenta y los negocios siguen trabajando con pérdidas. Además, en muchos lugares no se alcanzan esos porcentajes porque llegan muy pocos clientes. Para él, es incalculable la pérdida que va a sufrir la industria restaurantera en empleos e ingresos. Aunque no se han cuantificado los daños, asegura que se está viviendo una crisis profunda y que la industria está “en quiebra”.

Los dueños de los restaurantes reconocen que su personal ha sufrido las peores consecuencias, porque en gran parte de los establecimientos los ingresos principales de

⁴⁴ Cuando hablamos de la Canirac nos referimos en este estudio a la Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados de la Ciudad de México, excepto cuando se indique que se trata de la cámara nacional. La Canirac nació Octubre de 1955. Dos años más tarde, la Secretaría de Economía autorizó la constitución legal de la Cámara Nacional de la Industria de Productos Alimenticios Condimentados (CANIPAC). En 1973 la Cámara adoptó su actual nombre de Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (CANIRAC).

los meseros provienen de las propinas y éstas cayeron drásticamente por falta de clientes.

Muchos de los amigos de Luis que tenían restaurantes apenas pudieron sobrevivir, otros logran mantenerse a costa de inyectarles parte de los ahorros que tenían. A dos amigos que les hizo consultorías, los resultados de diversos escenarios mostraron que no había alternativas para sostenerlos. En otros casos hay colegas de él que tienen restaurantes con 10 años o más y luchan por defender a su personal. A algunos no los pueden liquidar porque ni siquiera tienen el dinero para hacerlo.

De acuerdo con Osvaldo, la pandemia tuvo consecuencias distintas sobre los restaurantes, dependiendo del enfoque que hayan implantado los dueños. Por un lado, hay restauranteros que utilizaron un enfoque de “sálvese quien pueda” y decidieron cerrar y no pagar rentas, correr a los empleados y llevarse sus pertenencias de manera subrepticia. Otros como él, sin embargo, decidieron buscar fórmulas para sobrevivir no solo ellos sino también sus equipos. Cierta tipo de restauranteros decidieron negociar con sus empleados una reducción de sus salarios, obtener de sus proveedores un margen más amplio de tiempo para pagar los productos que le surtían; y con los arrendadores la reducción del precio de las rentas y más tiempo para pagarlas. Osvaldo mencionó también que un restaurante sano en México puede llegar a tener un margen de ganancia del 30 %, a diferencia, por ejemplo, del margen de los restauranteros en Estados Unidos que puede ser del 10 %.

Después de negociar en diferentes frentes, Osvaldo decidió implementar rápidamente el servicio de comida a domicilio, en el que se ofrece un menú diversificado de comida rápida y de calidad, el cual se promovió a través de WhatsApp y de redes sociales y desarrolló a través de reparto en manos y autos de su personal. El menú se anunciaba todos los días y se diversificaba constantemente. Los destinatarios eran la clientela de los alrededores que habían identificado en los años anteriores. Desde el restaurante Lorea se empezó a llevar comidas y sobre todo cenas de degustación a domicilio, destinadas a parejas. A lo anterior se han sumado servicios de alimentos para empresas internacionales.

En cuanto a la utilización del servicio de reparto a través de plataformas, Osvaldo mencionó que si bien en la primera etapa en que establecieron el servicio de entrega a

domicilio lo hicieron con sus propio personal, al crecer la demanda de sus servicio, Rapid se acercó a ellos y les ofreció darles el servicio de reparto con un descuento considerable del que cobran normalmente, que es el de 30%. Eso los llevó a aceptar, pues les permitía regresar a su equipo del restaurante a tiempo completo y concentrarlo en el servicio de preparación de alimentos y servicio a clientes una vez que se levantó parcialmente el confinamiento en agosto.

Sin embargo, la experiencia con Rapid al igual que con Uber Eats, que también se acercó a ellos, no funcionó. Su sistema es caro y no se adapta a su modelo de negocios. En este sentido mencionó que han surgido nuevas plataformas tipo Startups como IVoy y DostaVista que ofrecen el servicio de mensajería con tarifas más económicas.

En la empresa *Se Come Bien*, de Denis, el impacto fue tan grande que el nivel de operación cayó al 10 % de lo que tenía antes de iniciarse la pandemia. Sin embargo, dada la experiencia que habían tenido en la etapa inicial del negocio, se decidió rápidamente establecer una plataforma de servicio de entrega de comida saludable a domicilio tomando como modelo el que habían utilizado para los comedores de empresas. Sin embargo, también se decidió hacer importantes cambios, en particular, se consideró que era muy importante integrar toda la cadena de valor; es decir, preparar la comida, promoverla por Internet y repartirla a domicilio. Las entregas se hacen en camionetas con sistema de refrigeración y en autos, bien protegida y presentada, un día antes de que se vaya a consumir. El menú sigue siendo muy variado, con posibilidades de cambios cada semana. Lo que se pide es que los clientes escojan por días; en ocasiones se entregan los menús de una semana completa. La presentación de los productos en plataforma es muy atractiva y conforme se ha ido probando la calidad de la comida se ha incrementado la demanda.

Las entregas no se hacen por plataformas digitales sino por empleados de la empresa, los cuales cuentan con las prestaciones y seguros establecidos por ley. Los contratos durante la pandemia son por medio tiempo (cuatro horas al día)

Eli comenta que antes de que iniciará la pandemia, los restaurantes *Lorea* y *Alhelí* habían logrado un 85 % de ocupación, en su gran mayoría constituida por extranjeros, pero con la pandemia se perdió la clientela. Esta situación llevó a que, como otros

restaurantes, se ofreciera el servicio a domicilio. *Alhelí*, de comida casual, a través de WhatsApp y de redes sociales empezó a ofrecer un menú diversificado de comida rápida y de calidad. La comida se entregó a través del propio personal de los dos restaurantes en sus propios autos. El menú se anunciaba todos los días y se diversificaba constantemente. Paralelamente, el restaurante *Lorea* se planteó el gran reto de exportar su modelo a la casa; la fórmula fue proponer a través de WhatsApp y redes sociales un menú para dos, que ofreciera al cliente “una experiencia única”: un menú de degustación de 5 o 6 platillos que ofrecían lo mejor de la comida de distintas regiones mexicanas.

Esta oferta empezó a generar demanda, a la cual se sumaron pedidos para eventos de estreno de empresas importantes como Chanel, o para eventos internacionales. Este menú se prepara en cajitas con diseño elegante y con alimentos de calidad.

Estas fórmulas, los menús de *Alhelí* y las cenas de degustación para parejas y para eventos de estreno, empezaron a tener tal demanda que el número de seguidores que tenían en redes superó los 10.000, de tal manera que los contactó la Plataforma Rappi para proponerles ofrecer el servicio de entrega con un importante descuento en la comisión. Decidieron aceptar y esto les permitió regresar al personal a los restaurantes para concentrarlos en la preparación de los menús que empezaron a incrementarse. Durante todo este periodo se mantuvo a toda la planta de trabajadores de los dos restaurantes.

UberEats también se acercó a estos restaurantes pero decidieron no aceptar porque esta plataforma, como las otras, incluida Rappi, no funcionó porque tarda al menos cinco días en actualizar el menú.

Su modelo de negocio, en especial el de *Alhelí*, consiste en actualizar el menú diariamente y para esto lo mejor es WhatsApp. Además, prefieren gestionar las entregas – como dicen- *face to face*. Una alternativa para lograrlo fue incentivar a los clientes a que recogieran los productos en los restaurantes. Eli, co-propietaria de estos restaurantes, reconoció que una plataforma que podría resultarles útil es *Maitre*, la cual gestiona reservas.

En el caso de Marco, el restaurante perdió al 60% de su personal y se decidió reducir su tamaño a fin de sobrevivir. Además, el aprovisionamiento desde la hacienda

gourmet a los restaurantes se redujo en un 80% porque los restaurantes, sin clientela, dejaron de consumir. Por eso pensó en la creación de una canasta de diversos productos para entregarse a domicilio con métodos más tradicionales: llamada por teléfono y solicitud de depositar en una cuenta. En su mayor momento llegó a distribuir 70 canastas semanales. Cuya distribución llegó a pagar también con una canasta a cada mesero que repartía. A principios de dijere la distribución de canastas había bajado mucho. Tal fue el caso de “la Volanta”, que Marco creó para dar salida a los productos agrícolas ligados al hotel gourmet el cual debió cerrar por algún tiempo. La pandemia obligó a muchos restaurantes a entrar al comercio electrónico, el cual se ofrece a través de las páginas de los restaurantes .

La industria gastronómica frente a la crisis de la pandemia

Desde la llegada de las plataformas digitales a la Ciudad de México surgió en el gremio de los dueños y directores de restaurantes el debate de si debían o no incorporarse a esa disruptivas plataformas de reparto de comidas y bebidas a domicilio en vista de las altas comisiones que cobran. A raíz de eso, surgieron algunas experiencias de organización.

Si pedir comida a domicilio es sencillo porque solo se necesita abrir desde el teléfono una aplicación, seleccionar un restaurante y un platillo y confirmar el pedido, el costo para el restaurante y para el cliente son altos, sobre todo durante la pandemia. Antes del confinamiento, las ventas de los restaurantes que utilizaban plataformas digitales para enviar comida a domicilio eran un porcentaje pequeño de las ventas totales. Aunque ganaban mucho menos en la venta por plataformas que cuando los clientes consumían dentro de su recinto, porque el margen era pequeño, las consideraban útiles porque les ayudaban a darse a conocer, crecer como imagen marca, y a ampliar su clientela. Sin embargo, con el confinamiento por la pandemia se invirtió la proporción: las ventas que llegan por aplicación son la mayoría y se pierde la ventaja del restaurante, deja de funcionar el modelo. Ante las altas comisiones de las plataformas, otros restaurantes lanzaron sus propias Apps y contrataron a sus

repartidores, quienes dependen de la empresa, perciben un salario y tienen todas las prestaciones que marca la Ley Federal del Trabajo, lo que las plataformas no les ofrecen. En otros casos se unió un grupo de cerca de 25 restaurantes para solicitar a las aplicaciones una rebaja del 50% de la comisión durante la coyuntura de la pandemia. En general, los dueños de los restaurantes aseguran que no percibieron ninguna actitud de solidaridad por parte de las plataformas. Las palabras de unos de ellos refleja el sentir de muchos: “las plataformas son un mal necesario”. Las necesitan porque el mercado va hacia allá y si no se incorporan a ellas, mueren. Para un restaurantero, “hoy en día si no te subes a las plataformas, no existes”. Hay muy pocos restaurantes en México que puedan darse el lujo de no estar en una plataforma digital. Sin embargo, “son un mal necesario porque te cobran, no te ayudan, no te son rentables, te dan muchos dolores de cabeza, sobre todo desde un punto de vista operativo. Tu eres el que paga todo. Si el producto llega en mal estado (no porque tu lo hayas mandado en este estado, sino porque el pobre repartidor tuvo problemas con su bicicleta en una calle con baches) y el cliente se queja, se lo cargan al restaurante. Si el producto no llega caliente y el cliente se queja, es culpa del restaurante. Las plataformas no pierden en ningún lado”.

Las dimensiones de la Ciudad de México obligan a los empresarios de los restaurantes a tomar en cuenta el aspecto territorial para organizarse. Así surgió la *Asociación de Restaurantes Barrio Unido Condesa-Roma*, para hacer frente a problemas comunes que afectan a ese espacio urbano con gran densidad de restaurantes.

También han aparecido algunos proyectos como el *Colectivo Tlacuache*, una plataforma de entrega de un grupo de restaurantes que cobran comisiones mas bajas que las plataformas y reparten en algunas zonas de la ciudad⁴⁵, o el colectivo *Vegan*

⁴⁵ Mensaje que este grupo de restaurante envía por las redes sociales: **Querida comunidad**, Somos un grupo de cocinas enfocadas en la calidad, la autenticidad y el valor de la buena comida. Siempre hemos tenido el compromiso de hacer bien a través de la gastronomía: usar lo que sabemos y aprendemos todos los días para alimentar a nuestros comensales, productores, distribuidores, cocineros y equipos de trabajo. En este periodo en el que las circunstancias no nos permiten abrir nuestras puertas tenemos la oportunidad de llevar nuestra cocina a sus casas. Colectivo Tlacuache surge como una respuesta para mantener con vida nuestros proyectos y procurar a las familias que de ellos dependen. Hemos creado una plataforma de pedido a domicilio, que comenzará en formato web e irá evolucionando para garantizar el mejor servicio. Lo haremos con un precio justo, la mejor calidad y por la posibilidad de que al seguirles cocinando podamos volver a vernos mañana y siempre. Nuestras cocinas están abiertas. Gracias siempre por su cariño. **Colectivo Tlacuache**. Entregamos en Anzures • Condesa • Cuauhtémoc • Del Valle • Doctores • Escandón • Juárez • Nápoles • Narvarte • Polanco • Roma • San

Express Bicimensajería, el cual solo cobra el costo del envío, que se destina íntegramente al repartidor. *Vegan Express* se presenta de esta manera: "...concebimos nuestro servicio como una oportunidad enorme para que las personas tomen consciencia de lo que es el ciclismo, el veganismo, el antiespecismo y las redes económicas solidarias. De esta manera, *Vegan Express Bicimensajería* también representa una postura ética, económica y política de resistencia frente a las condiciones sociales y climáticas en las que nos encontramos..."⁴⁶.

Existe también la iniciativa de un grupo de restauranteros que con la ayuda de la Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (Canirac) prepara una nueva opción de pedidos de entrega a domicilio que se propone ser mas barata y justa con tres eslabones de esa cadena: los restaurantes los repartidores y los comensales. El sistema se llama "Tu guía dónde comprar". Pretende ser un indicador de restaurantes, cafés y otros lugares que ofrecen comida y bebida a domicilio para que los interesados puedan ver la oferta y los menús en línea, con las ubicaciones, tipos de comidas y precios.

Uno de los entrevistados, quien es socio de esta agrupación, informó que los pedidos se harán directamente con los negocios; los pagos serán realizados a través de un vinculador con el banco y las entregas se harán en motos eléctricas, a cargo de una empresa llamada *Entregas Ecológicas*.

Quienes organizan la nueva App, informan que estaba previsto que comenzara en noviembre 2020 en las cinco alcaldías que concentran el 60% de los restaurantes en la Ciudad de México: Álvaro Obregón, Benito Juárez, Cuajimalpa, Cuauhtémoc y Miguel Hidalgo. Argumentan que el principal beneficiario de este servicio es el comensal, por varias razones: los precios no aumentarán; las entregas estarán controladas de manera más eficiente porque los repartidores de *Entregas Ecológicas*, a diferencia de las plataformas tipo UberEats, Rappi y Didi, serán capacitados con énfasis en la calidad de los procesos de envío y los protocolos de sanidad de la Ciudad de México y trabajarán exclusivamente para *Tu guía dónde Comer*; los pedidos se harán a través del Código de

Miguel Chapultepec • San Rafael • Santa María la Ribera • Tabacalera. <http://colectivotlacuache.mx/>
Consultado el 14 de noviembre de 2020.

⁴⁶ <https://www.facebook.com/veganexpressmx>, Consultado el 14 de noviembre de 2020

Respuesta Rápida, o Código QR (*Quick Response code*)⁴⁷. Para los comensales se ofrecerán las opciones de consumo más cercanas a su domicilio; no habrá costo por usar la App ni aumento en el precio de los alimentos; solo pagarán 25 pesos los dos primeros kilómetros de distancia del restaurante y aumentarán de acuerdo con la distancia recorrida. Los restaurantes deberán pagar una cuota anual de afiliación, pero tendrán una ventaja importante: la comisión que deben pagar, de entre el 12 y el 15%, será sustancialmente mas baja que la de las otras plataformas.

El chef Emilio Nájera, del equipo que dirige la Canirac, comenta que más que una plataforma, es un programa de publicidad para que los restaurantes puedan promocionar sus platillos y sus servicios. Afirma que “el mismo restaurantero es el que está vendiendo su producto, por lo tanto no es una aplicación como tal, sino cada restaurante lo manejará”. Sostiene que esa empresa de mensajería dará el servicio exclusivamente a los restaurantes, con normas de higiene y de inocuidad en el transporte de los platillos. Como el restaurantero es quien está atendiendo su producto, no es por lo tanto un *delivery* de una aplicación, sino un servicio manejado por cada restaurante mediante el programa; es una extensión del propio restaurante y lleva su imagen. Este informante considera que la gente quiere ver el mismo plato bien servido del restaurante, ahora en la mesa de su casa. Según advierte, un servicio a domicilio con esas expectativas constituye un reto para los restaurantes.

Quienes trabajen en este programa no serán socios ni colaboradores, sino asociados, porque será la empresa de mensajería la que dará de manera independiente el trabajo a los repartidores o *drivers*, sin los abusos que el señor Nájera considera que hay en las plataformas. Con este nuevo proyecto, sus impulsores declaran que buscan generar un buen servicio y crear fuentes de trabajo. Sobre el tema de si serán subordinados o independientes de la empresa, el chef afirma que les están dando la oportunidad de que organicen de otra manera sus ingresos. Que fiscalmente tengan oportunidad de hacer otro tipo de actividad.

⁴⁷ El Código QR, una evolución del código de barras, es un sistema para almacenar información en una matriz de puntos o en un código de barras que se lee en el teléfono por un lector especial (QR) y es llevada a una aplicación en internet, que puede ser un mapa de localización, un correo electrónico, una página web o un perfil en una red social.

Los dirigentes de la Canirac señalan que ese sistema de reparto que están organizando, además de que será ecológico, ya que utilizarán motos eléctricas, será una empresa socialmente responsable que dará a sus empleados la oportunidad de que sean fiscalmente independientes. Es decir, se pretende que sean RIFS⁴⁸; que estén inscritos en el *Régimen de Incorporación Fiscal*. Según el presidente de la Canirac, tendrán así el beneficio de no pagar impuestos en los primeros cinco años; no tendrán retenciones del seguro social y podrán escoger el médico que deseen que los atienda. Además, tendrán tiempo disponible; no tendrán que depender de un horario o de un patrón; no van a ser subordinados. Ese es -afirma- el beneficio para los *freelance*. “No seremos o tendremos una aplicación, porque si le ponemos ese nombre, se nos fiscaliza, quedamos cautivos. El sistema tributario es muy complejo”. El dirigente empresarial enfatiza que va a ser un sistema de reparto, no una aplicación.

La visión de los empresarios de los restaurantes sobre el reparto por plataformas digitales es que han tenido un gran auge; sobre todo a partir de la pandemia se han vuelto un medio importantísimo para reactivar las operaciones de muchos restaurantes. Las plataformas fundamentalmente se pelean la exclusividad de las grandes cadenas de restaurantes como Alsea. Uber y Rapid, por ejemplo, se concentran en ellas y les dan prioridad. El servicio que proporcionan en general es estándar y la diferencia entre ellas es su capacidad de anticiparse y ganar pedidos. También se distinguen por el tipo de mercado que atienden.

Según los informantes, al principio cobraban una comisión no tan alta, pero hoy cobran entre 25% y 30 % y esto afecta mucho los márgenes de ganancia de los restaurantes. Estas comisiones tan elevadas fueron las que llevaron a Denis y sus socios

⁴⁸ El *régimen de incorporación fiscal* o RIF entró en vigor en 2014 para sustituir a los REPECOS (Régimen de Pequeños Contribuyentes) y está orientado a ofrecer algunas ventajas para lograr que más personas físicas que tienen su propio negocio y realicen actividades empresariales o que presten servicios que no requieran de un título profesional y cuyos ingresos anuales no excedan de 2 millones de pesos, empiecen a pagar impuestos. El RIF permite que estas personas puedan emitir facturas, declarar bimestralmente y deducir impuestos. Una de las ventajas es que durante el primer año no deben pagar el ISR y a partir del segundo año el pago del IRS va disminuyendo en 10% hasta el décimo año. Solo se podrá permanecer en ese régimen durante 10 años fiscales consecutivos, después de los cuales deben tributar en el régimen de personas físicas con actividades empresariales y profesionales. <https://www.elcontribuyente.mx/2017/04/que-es-el-regimen-de-incorporacion-fiscal/>
Consultado el 3 de noviembre de 2020

a decidir crear su propia plataforma y a integrar la cadena de valor (producción de alimentos, promoción por internet, reparto a domicilio) para reducir estos costos. Para algunos empresarios como Denis, con la pandemia ha habido un crecimiento de la demanda y esto ha provocado que las economías de escala se hagan posibles y se abran oportunidades de mercado para todas las plataformas. Algunas fuentes calculan que en 2020 el negocio de plataformas de servicio de envío de comidas a domicilio ha crecido un 20 %; sin embargo, los datos de la encuesta a repartidores que aplicamos nos permiten afirmar que la expansión es muy superior a esa proporción. Una fuente cercana a Luis le comentó que Rappi por la pandemia creció 300%. El mismo empresario sostiene que la pandemia ha beneficiado mucho a las plataformas. Sin embargo, han crecido tan rápido que tienen mucho problemas internos, de operación, administración, comunicación. Un informante que fue invitado a trabajar a Rappi afirma que la cultura organizacional y de trabajo de esta empresa es muy mala, lo cual se refleja en una alta rotación de su personal. Varias personas que han trabajado en esa empresa no la recomiendan. Entraron porque paga muy bien, pero se salen porque la carga de trabajo es muy pesada y la jornada laboral es muy larga. Una persona bien informada comenta que un vendedor que trabaja en una plataforma gana 25 mil pesos mensuales más comisión; un programador de 45 mil a 50 mil; los directores y subdirectores perciben más de 100 mil pesos brutos.

En suma, Denis, como todos los empresarios entrevistados, sostiene que el negocio del reparto a domicilio por plataforma “llegó para quedarse”. De hecho, hay cadenas de restaurantes como las de Alsea, que ya están planeando crear su propia plataforma para establecer servicio a domicilio o a empresas.

Los negocios de Diana y sus socios, las cafeterías Kumo y Exploradores, llevan cuatro años y los dos primeros fueron muy difíciles; sobre todo en la entrega del café a oficinas. En una primera etapa contrataron a las plataformas y hacían entregas mediante repartidores. Trabajaron con Sin Delantal y UberEats; Diana reconoce que al principio les dieron un buen trato en cuanto a que les cobraban 20% de comisión, mientras que a otros les cobraban 40; %; sin embargo, en la entrega había retrasos y desperdicio. Posteriormente la empresa Sin Delantal les subió la comisión y empezó a tomar acciones sin consultarles, como promover promociones con cargo a los negocios, por lo que las

ventas dejaron de aportarles ganancias. Esta situación les llevó a prescindir de las plataformas y a decidir contratar sus propios chóferes, quienes reparten directamente; eso hizo posible que se ahorraran la comisión y empezaran a obtener mejores resultados financieros para alcanzar casi el punto de equilibrio. A los choferes los contratan tres días por semana y les cubren las prestaciones de ley.

La estrategia de los restaurantes para enfrentar la crisis derivada de la pandemia.

El presidente de la Canirac afirma que casi diariamente se tienen reuniones con los secretarios de gobierno en las que los tratan de convencer de que “no pasen al semáforo rojo”, y se queja de que los periodistas “hacen ruido con eso; quieren vender, quieren ‘panicar’ a la gente”. Afirma que en esas reuniones con la Jefa de Gobierno, con los secretarios de Gobierno, Turismo y Economía, han estado trabajando conjuntamente para “orientar la actividad a la nueva normalidad”.

Algunos responsables de los restaurantes afirman que las autoridades no quieren pasar al semáforo amarillo hasta que baje más la ocupación de camas en los hospitales. Al pasar al semáforo amarillo se podría llegar al 70% de los ingresos, que es el punto de equilibrio, pero solo hasta llegar al semáforo verde se empezarían a recuperar. Según la Canirac, la recuperación podría llegar en 15 años. Por su parte, el Presidente Nacional de la Canirac, Francisco Fernández Alonso, asegura que “El regresar a un semáforo rojo sería prácticamente la muerte de la mitad del gremio...si nos agarraron parados en el primer cierre...en este momento otro [cierre] nos agarraría hincados”⁴⁹.

Los dueños de restaurantes coinciden en que los gobiernos federal y local crearon lineamientos para enfrentar la pandemia. Entre ellos, la necesidad de que cada empresa desarrolle un protocolo. El de los asociados de la Canirac se llama: “Mesa segura”. Los restaurantes también hicieron campañas, como: “Estamos cubiertos”, en alusión a la

⁴⁹ <https://www.diarioimagen.net/?p=486236> consultado el 14 de noviembre de 2020

“mesa segura”, con las que tratan de convencer a los comensales que vayan a los restaurantes porque son lugares seguros.

En muchos restaurantes los meseros salieron a vender comidas a domicilio; en algunos casos a partir del seguimiento de los clientes; en otros, a través de WhatsApp y por las redes sociales.

Diana y sus socios, con la crisis de la pandemia, se vio obligada a cerrar una de las cafeterías de Santa Fé y están considerando muy seriamente cerrar una segunda. La cafetería de la colonia Roma está funcionando bien. Lo que les ha permitido seguir operando es que implantaron una estrategia de ventas de cajas de café molido y en grano tostado mediante un sistema de suscripción por parte de empresas o de personas físicas; este modelo les ha resultado muy exitoso. Tienen entregas regulares de bolsas de café de 250 gramos a un grupo creciente de clientes que les pagan 250 pesos por bolsa. También han tenido mucho éxito en la venta de cafeteras y equipos de café a clientes de altos ingresos y a cafeterías. Por ejemplo, una cafetera para preparar expreso de la marca Slayer cuesta \$9, 450.00 USD, de la cual han vendido algunas; sin embargo, el grueso de sus ventas es de cafeteras y equipos más económicos. El negocio de venta de café por bolsas y mediante el sistema de suscripción está resultando tan exitoso que en la actualidad su casa tostadora está produciendo 12 kilos de café cada 20 minutos.

Sophie explicó que su negocio había ganado reconocimiento y había logrado crecer en ventas y en generación de razonables ganancias de tal modo que para el inicio del presente año contaba con un equipo de 17 personas, pero al estallar la pandemia, el 90% de las ventas se desplomaron; además, aquello que lograba vender por ejemplo, a *La Europea* y a *City Market*, no se lo pagaban, lo que le creó una crisis financiera aguda que la llevó a enviar a sus casas a su personal.

Esta situación la llevó a la conclusión de que tenía que encontrar una fórmula para sobrevivir y esta tenía que ser una que activara el negocio todos los días. Así, decidió que esta vía sería mediante la promoción de ventas por vía digital mediante la organización de catas a distancia en las cuales ofrecía maridaje de vinos o licores con paquetes de botanas o comidas de todo tipo. Por ejemplo, maridajes de “torilocos” con papitas o mezcales con esquites y tuétano, o con diferentes tipos de cacahuates

japoneses a un costo de 160 pesos por persona; también ofreció maridajes de vinos finos y comida de alta cocina con un costo de 6 mil pesos por comensal. Sofía explicó que esta decisión de ofrecer catas cotidianamente fue muy afortunada pues empezaron a crecer las ventas de sus productos, lo que le permitió traer de regreso, primero, a parte de su equipo para trabajar y apoyarla en las ventas a domicilio y eventualmente a todo el equipo. Sophie narró que sus catas han sido tan exitosas que en la actualidad lleva a cabo catas para empresas en especial en el sector farmacéutico hasta para 300 comensales vía zoom.

A estas catas las denomina “catas de integración” y consisten en reuniones con grandes grupos, sobre todo de empleados de empresas, a quienes se les proporcionan paquetes de botanas con licores o vinos con menús de comida de buena calidad. Explicó que las catas las organiza a prueba de quien sea, de manera muy vivencial, en las cuales ella y su somelier explican - dependiendo de si es vino o mezcal y/o tequila- su origen, modo de producción; en el caso de vinos, país y región de procedencia; combinación de uvas o cepas, su maridaje ideal etc.

El reparto de comida a través de plataformas digitales.

Para la Canirac, cuando llegaron las aplicaciones, se presentaron como una “aparente” solución a los restaurantes. Su presidente afirman que les ofrecieron el servicio de logística a través del pago de una comisión y al llegar la pandemia se multiplicó ese servicio. En efecto, por la encuesta aplicada a repartidores sabemos que el 89% de los repartidores tiene menos de tres años y el 43% menos de un año de haber ingresado a este trabajo. Esto tiene que ver también con la llegada de estas plataformas, varis de las cuales legaron en 2016 y después.

Los restaurantes contrataron a las aplicaciones, dice del representante de la Canirac, pero éstas cobran entre el 18% y el 30 % de comisión, o hasta el 35%. Esta cámara calcula que de cada 100 pesos que cobra las plataformas por cuenta de los restaurantes, solo les devuelven 55 pesos y ellas se quedan con la utilidad; por eso

consideran que “las aplicaciones han venido a perjudicar a la industria”. La cámara estima que para que convenga el negocio, se necesitaría establecer una comisión del 12%. Sin embargo, consideran que ni la Cámara ni los restaurantes tienen la capacidad de negociación suficiente para modificar el monto de las comisiones.

Sophie afirma que las plataformas digitales han tenido un gran auge en la rama de distribución de alimentos y de vinos y bebidas y se refirió al auge de ventas en línea de cervezas artesanales, mezcal y tequila, a través de plataformas como Instagram, Facebook, o WhatsApp. Destacó que las plataformas que distribuyen comida, sin embargo, son muy caras para los restaurantes y algunas de ellas como Rapid se aprovechan de los repartidores a través de sus tarjetas de débito. Esta situación ha provocado que haya surgido un movimiento de restauranteros que están creando sus propias plataformas y mencionó el *Colectivo Tlacuache*, una plataforma de entrega de un grupo de restaurantes que cobran comisiones más razonables que las plataformas como UberEats, Rappi o Didi. También destacó que algunos restaurantes como el *Roseta* han decidido utilizar a sus propios meseros para repartir sus platillos, incentivando así su microeconomía.

Marco considera que las plataformas son capitales oportunistas a los que habría que regular con políticas públicas adecuadas, ya que según él, drenan a todos y están libres de todas las cargas laborales. Considera que su esquema de contratación es engañoso, al que habría que exigir al menos el seguro social para los repartidores. Para este informante, las plataformas no afectaron significativamente a los restaurantes gourmet porque el tipo de productos que distribuyen es distinto; y además, los salvan las permanentes iniciativas de los dueños de los restaurantes. Más bien piensa que la distribución de comida caliente por plataforma ejerció una presión a muchos restaurantes para buscar más calidad.

Marco observa que la pandemia un fuerte interés en la gente de la ciudad de México por salir y encontrarse con el campo y ha valorado más los productos naturales.

Otro efecto de la pandemia está afectando el uso del suelo y las rentas de oficinas que han quedado vacías con la expansión del trabajo digital desde casa. Ese cambio impacta también a muchos restaurantes cuya clientela provenía de las oficinas de las empresas. Como consecuencia, algunos propietarios de restaurantes consideran que

bajarán las rentas y por lo tanto los precios de los servicios de restaurante que ya no tendrán que pagar alquileres tan altos.

Experiencias sobre las plataformas y los repartidores

Una aspiración de la Canirac sobre las empresas de plataformas es que bajen al mínimo posible las comisiones. También que mejoren el manejo de alimentos, la higiene en el reparto. Sobre este aspecto, considera que el servicio es pésimo. Da como ejemplo a las aplicaciones que transportan en una sola mochila alimentos, medicamentos y productos de tlapalería. También advierte que no usan uniforme, y a veces les falta aseo. En definitiva, considera que la falta de medidas sanitarias, junto con otros motivos, llegan a desprestigiar a los restaurantes.

El futuro del reparto de comida a domicilio

Todo los entrevistados sostienen que las entregas a domicilio a través de plataformas digitales van a continuar después de la pandemia; que es un trabajo que llegó para quedarse, por eso hablan de una nueva normalidad.

Eli, de los restaurantes Lorea y Alhelí reconoció que las plataformas sin duda son útiles y ella en particular las utiliza mucho. Sin embargo, en su opinión un restaurante que dependa de un reparto con base en plataformas requiere obtener un gran margen de ganancia pues los costos de las comisiones son muy altos. Con todo, cree también que el *delivery* llegó para quedarse. Comenta que existe nuevos modelos, como el grupo de bares que preparan cócteles envasados en botellas especiales que se envían a casa listos para beber, o el denominado restaurante nómada, es decir, el grupo de chefs que preparan menús en casa.

Luis, por su parte, piensa que la pandemia “sí nos empujó a convertirnos en una sociedad más digital; si hasta antes de la pandemia eran casi solamente los jóvenes

quienes las utilizaban, ahora se han incorporado los padres de ellos; pero es un tiempo excepcional de ventas”. Enfatiza que empresas como Liverpool, Amazon, Suburbia, Walmart rompieron sus records de ventas en comercio electrónico a tal grado que sus centros de distribución logística se vieron rebasados; cree, sin embargo, que esta tendencia de comida caliente a domicilio no se podrá mantener a futuro al mismo ritmo, sino que tenderá a aplanarse, porque los mexicanos van al restaurante no solo a comer.

Luis piensa que a las plataformas les falta mucha sensibilidad hacia las personas que reparten. Considera que sería muy bueno que pasara lo que en Francia, España o Nueva York. Las plataformas no consideran que los repartidores son sus empleados sino sus socios. Es una manera muy burda de quitarse la carga social. Además, les falta empatía hacia su entorno: hacia los restaurantes, los repartidores, los clientes, el medio ambiente. Por ejemplo, la cantidad de plástico que se desperdicia es muy grande.

Por otra parte, varios restauranteros declararon que, el trato es diferente cuando se trata de una cadena de restaurantes grande que tienen una alta demanda. En ese caso las plataformas les catalogan como exclusivos y para captarlos les pagan un contrato de cientos de miles de pesos por firmar un contrato de exclusividad.

Las sugerencias que tiene Luis para las plataformas es que “necesitan humanizarse; deberían ser un medio para que los pequeños restaurantes puedan desarrollarse; llegar a ser una plataforma de lanzamiento para los pequeños emprendedores; ayudarlos a que les caigan ventas, pero les cobran más; no les ayudan. Es todo para las plataformas. Deberían abrir una prima de seguro general en favor de los repartidores”.

Sus sugerencias para los restaurantes es que necesitan unirse para negociar mejor sus relaciones con las plataformas. Además, necesitan mejorar los empaques para hacer menos desperdicios, menos contaminación, y hacerlos mas amigables con el medio ambiente. También requieren apoyar mas a los repartidores, por ejemplo, destinar una parte de su presupuesto a pagar un pequeño seguro para los repartidores.

A los repartidores, que en el medio en que se mueve se les llama les sugiere que se organicen en un buen sindicato para que defiendan sus derechos. Los repartidores, que en el medio en que se mueve se les conoce como “jornaleros digitales”, desde su

punto de vista necesitan luchar por mejores condiciones de trabajo. Cooperar para conseguir un seguro de gasto médicos.

A los clientes les pediría que sean más empáticos con toda la cadena; “que no se enfurezcan porque sus chilaquiles les llegaron fríos. Si ya de por sí se quedaron cómodamente en sus casas...”

Sobre el gobierno, piensan que éste está tratando de sacar mas dinero. Le sugiere que sean mas inteligentes en su manera de cobrar impuestos. También piensa que el gobierno debe regular el trabajo de los repartidores en donde todas las partes estén representadas. El gobierno también debería aprender de las plataformas para hacerse menos burocrático. Podría hacer mucho también para evitar los accidentes si tuviera mejores políticas para el otorgamiento de las licencias de manejar, ya que ahora no se necesita pasar un examen para tenerlas. Según él, se ha empoderado demasiado al automovilista. Falta desarrollar una cultura vial.

El costo de repartir por plataformas digitales y diferencias entre ellas.

Según el dueño de uno de los restaurantes, en un pedido de 100 pesos se pagan 30 pesos de comisión, 28 pesos del costo del producto, 22 pesos de mano de obra y 16 pesos del IVA. Así, el ingreso que perciben los restaurantes ya no alcanza para pagar otros costos, como la renta y los servicios. Además, el restaurante se ve presionado a aumentar el precio de los platillos para que le sea rentable. Por otra parte, las aplicaciones cobran una comisión a los clientes. Por ese motivo algunos informantes, como Luis, nos comentaron que colegas de ellos, en la calle Mazarik, en la zona de Polanco, prefirieron salirse a la brava de los restaurantes rentados, sacando el mobiliario y el equipo en la noche con ayuda de un camión, porque no pudieron llegar a acuerdos con los arrendatarios y consideraron que les saldría más barato enfrentar la demanda de los dueños de las propiedades por incumplimiento de contrato, que seguir operando. En varios casos se vendió o regresó parte del equipo de trabajo, por ejemplo, el vehículo en el que se recogían las materias primas y que estaba con contrato tipo *leasing*. Otros restaurantes subarrendaron parte del local para compartir la renta. También se negoció

un recorte del sueldo del personal hasta en un 60% para salvar los negocios. En otros casos se hizo un esquema de comisiones al personal del restaurante para que salieran a vender eventos o comidas. Algunos de los dueños de restaurantes se enfrentan al dilema de pagar la renta o pagar al equipo de trabajo. En la calle Mazarik hay cientos de locales vacíos. Luis explica que hubo todo tipo de arrendatarios, algunos que comprendieron la gravedad del problema y suspendieron o rebajaron las rentas por un tiempo y otros que fueron inflexibles. Aparte, la pandemia significó costos adicionales para los restaurantes en cuanto a la sanitización. La sanitización que debe hacerse cada dos días - aunque según Luis, muchos restaurantes no la hacen- es calculada por él en cerca de 5 pesos por metro cuadrado. A eso hay que añadir el gel, los guantes, la mascarilla. “Los ingresos se fueron al piso y los gastos operativos aumentan”.

Uno de los pocos negocios del ramo que han enfrentado mejor la pandemia es el café. Primero, porque según un informante, el café es de ventanilla, no es para sentarse a beberlo; se pasa por él y se sigue. Además, el café tiene muy buena utilidad; el promedio -según Luis- puede llegar del 60% al 75%. Por ejemplo, la cadena de bares *Limantour* tuvo que introducir el café para sobrevivir. Sin embargo, aun en los cafés ha habido muchos problemas. El Grupo Alsea, franquiciatario de *Starbucks*⁵⁰ ha despedido a una parte importante de su personal.

Los restaurantes han tenido que reinventarse y adaptarse para mantenerse abiertos. Por ejemplo, hay casos en que se pasó a la venta de comida al vacío, destinada a las personas que no les gusta cocinar pero que están trabajando en casa. Está también el caso de las *startups* tipo *foodTech*; se dedican al negocio de la comida pero no son restaurantes. Son empresa que hacen envíos de comida a domicilio de manera semanal o diariamente. Es el caso de *Se Come Bien*, que antes de la pandemia vendía principalmente a empresas industriales, y con la suspensión de actividades tuvo que

⁵⁰ Según algunas versiones el costo de una «Licensed Store» varía de 265 mil a 446 mil dólares cuando se trata de restaurantes completos; y de 178 mil a 399 mil dólares cuando son kioscos. Más que una franquicia, Starbucks ofrece tiendas con licencia. En México, la empresa ALSEA tiene la franquicia maestra para Starbucks y el poder de dar licenciamiento a terceros. <https://mejoresfranquiciasenmexico.mx/cuanto-cuesta-una-franquicia-starbucks-en-mexico/> Consultado el 28 de noviembre de 2020.

tratar de adaptarse rápidamente hacia la venta en domicilios a través de amplias campañas de publicidad y con costos de logística muy altos. Pasar de pocos puntos de entrega concentrados a múltiples puntos de entrega desconcentrados. Para Luis, la consigna de los restaurantes ante la pandemia fue como en los juegos del hambre: “haz lo que sea para sobrevivir”.

Seguridad y protección social

Para evitar los accidentes letales que han aumentado al ritmo del ingreso de los repartidores por plataformas digitales al tráfico urbano de la Ciudad de México, la Canirac considera que la autoridad debe hacer respetar el reglamento de tránsito. Considera que muchos motociclistas y ciclistas no asumen la responsabilidad que tienen al conducir sus vehículos y a veces se culpa solo a los automovilistas. Para esta organización, los repartidores se han convertido en un problema para la sociedad y mientras la autoridad no ponga un alto a esto, seguirán ocurriendo accidentes fatales que se podrían evitar.

Otra medida para evitar o disminuir los accidentes, además de respetar el reglamento de tránsito, es generar una cultura vial. También se podría introducir el uso de un gobernador de velocidad en las motocicletas. La Canirac considera que no sería necesaria una nueva licencia o un examen, porque aumentaría el proceso burocrático; considera que quien ganaría sería el gobierno, que trataría de cobrarles una cuota y un tarjetón, como a los taxistas. Para la Canirac, quien contrate el servicio, como Uber Eats o Rappi, debiera ser el responsable de que los repartidores tengan una cultura vial y una cultura de higiene. También podría impartir capacitación de manera conjunta con el gobierno, pero sin trámites, porque si se le ponen trámites al repartidor, no funcionará. La Canirac piensa que no se puede exigir a alguien algo que no va a poder cumplir; afirma que en México muchas leyes están hechas para no cumplirse y que eso lleva a cometer actos de corrupción.

En la Canirac se sostiene que dónde se generan los mayores actos de corrupción en las alcaldías es en el trámite de los documentos. Sin embargo, advierten que con el nuevo gobierno lograron tener una ventanilla única digital. El personal de los

restaurantes ya no necesita ir a la alcaldía a hacer su trámite; ahora todo es digital, y eso lo logró la Canirac. Añade que es un órgano de consulta obligada para el gobierno

Protección social

Para el presidente de la Canirac, se entra a la formalidad cuando se cuenta con un Registro Federal de Causantes (RFC). Al tener un RFC, la persona decide si es subordinada o independiente. Para él, la mayor parte de los repartidores prefieren ser independientes que dependientes del patrón porque no les gusta recibir órdenes. Un subordinado se aplica a un reglamento interno de trabajo, a cumplir con un horario, etc. En el caso de los repartidores, no. Si hay chamba trabajan, si no, no. Son los repartidores quienes deciden. No se trata de que sean subordinados o prestadores de servicios. La formalidad existe desde que se dan de alta en Hacienda con su RFC. Eso es lo que crea la formalidad; sino, están irregulares. Según el representante de la Canirac, el ausentismo en México es terrible; por eso los repartidores prefieren ser independientes que subordinados.

Otro miembro de la esa cámara afirma que los repartidores son prestadores de servicios independientes, “como un abogado le da servicio a quien lo requiere, y no está en el seguro social. No tenemos responsabilidad como patrones con ellos: nos están brindando un servicio. En el caso de los contadores es lo mismo; llevan sus documentos a muchas empresas pequeñas y a terceros; ellos no van al seguro social. Y es gente que está preparada. En el caso de los repartidores es lo mismo: son prestadores de servicios independientes”.

Para Helena Saavedra, asesora política de la CADIRAC, la ley federal del trabajo ya establece todas estas cuestiones. “Los repartidores sí tienen derechos y ya los están disfrutando en los términos en que ellos están decidiendo contratarse. Los derechos a la protección social son los de un empleado que cumple otras funciones, pero los derechos [de los repartidores] ya los están disfrutando y los pueden aplicar en la forma y en el momento que ellos decidan. Si se contratan bajo otro régimen, empezarán a gozar del seguro social y otras prestaciones, pero con el esquema con el que decidieron actualmente contratarse, están gozando de los derechos que les corresponden según la

LFT. Eso ya no implica que el empresario o la plataforma decidan dárselos o no. Hay una Ley Federal que nos dice cuales son las obligaciones de cada quien.

El presidente de la Canirac declara que no coinciden con la idea de que el costo de la protección social de los repartidores se comparta entre ellos mismos, el gobierno, las plataforma, los usuarios que reciben los alimentos y los restaurantes. Su posición, que coincide que otras voces que hemos escuchado, vale la pena presentarla *in extenso*: “Para los independientes, si tuvieran bajos recursos, antes estaba el Seguro Popular y ahora está el INSABI; para eso lo creó el nuevo gobierno, para todo este tipo de personas que son independientes, desde tianguistas hasta payasitos de la esquina. Nadie está desprotegido, y menos con este nuevo gobierno. La idea del Presidente de México es que todo mundo tenga seguridad social. A los patrones tampoco nos dan seguridad social. No podemos ser responsables de la voluntad de las personas. Si yo decido ser independiente, soy independiente y me atengo a las consecuencias. Si quiero ser dependiente, me subordino y me contrato en una empresa. Nosotros, los patrones, no tenemos el seguro social. Ellos son patrones; son sus propios patrones. Desde el momento en que deciden ser independientes y no estar subordinados a la supervisión y dependencia de un patrón. Ellos deciden, es autoempleo. Eso es válido y está en la Ley Federal del Trabajo. No es que estén padeciendo una falta de seguridad social. Ellos deciden: todo el mundo decide. El patrón decide si se asegura en el seguro social. Estoy seguro que las plataformas exigen a los repartidores su RFC, sino, ¿cómo les pagan? Pero eso no debe de preocuparte, porque sabemos que el servicio [de salud] es de pésima calidad, como se ha evidenciado con el Covid: los empleados prefieren ir a un [médico] particular que al seguro social, porque el servicio es deprimente”.

El presidente de la Canirac sostiene: “No creo que los trabajadores que dependen de mí estén en una mejor posición que los independientes, porque el mayor valor que tiene una persona es su tiempo. Ellos deciden en qué invertirlo. No es lo mismo que te avientes 8 horas en un mismo lugar, a veces 9, por la hora de la comida, a que tu decidas a qué horas trabajas y no recibes órdenes de nadie. No eres subordinado. Los *millennials* lo que menos quieren es tener un patrón. Quieren trabajar desde casa; no quieren ser mandados. Esta es otra generación. Ya hay que tener otra visión. La nueva informalidad nos vino a fregar todo”.

Por su parte, Denis reconoció que la mayoría de las plataformas no proporcionan derechos laborales ni seguros a sus repartidores, con excepción de UberEats y Rapid, que ofrecen un seguro contra accidentes a los repartidores, el cual se limita a las horas en que proporcionan el servicio. También mencionó que no cree que las plataformas estén dispuestas a participar en un esquema de financiamiento en que ellas tengan que cubrir parte costo del seguros de los repartidores. La razón fundamental por la que se opondrán es porque la competencia entre plataformas es tan intensa y descarnada, que los márgenes de ganancia se han reducido mucho; y a esto habría que añadir un costo adicional por la cobertura de seguros, lo que los llevaría a no aceptar. En su opinión, la única fórmula viable para resolver el problema de ausencia de derechos sociales de los repartidores es que ellos mismos creen alguna organización o gremio que promueva un mecanismo de financiamiento con base en cuotas de los cientos de miles de repartidores, a partir del cual se genere un fondos de inversión y ganancias que permita ofrecerles un seguro de accidentes y de cobertura de salud; inclusive préstamos.

La percepción que Diana tiene de las personas que reparten por plataformas digitales es muy positiva por las experiencias que ha tenido. Los considera gente servicial y amable. Sobre el cómo lograr que se le otorgue seguridad social, piensa que sería natural que fueran las empresas de plataformas las que se los otorgasen, o al menos algún tipo de seguro como hace Uber, que asegura tanto al chofer como al cliente; lo mismo debía de hacer UberEats. Otra forma que imagina es que se les aplique el IVA a todas las plataformas.

Eli no tiene una buena experiencia con los repartidores. Descubrió que algunos no entregaban los pedidos, se los comían o no los entregaban a tiempo. Piensa que va a ser difícil que las plataformas y los restaurantes quieran asumir parte del costo para otorgarles derechos laborales; además, considera que los repartidores defienden su libertad, la que además les permite obtener mayores ingresos que los que consigue a un empleado con un horario fijo. En suma, piensa que de ellos depende que obtengan mejores condiciones de trabajo.

Impuestos

A partir de junio de 2019, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) anunció la entrada en vigor de un programa de retención y pago de impuestos para los choferes y repartidores de las principales plataformas digitales de transporte compartido y entrega de alimentos. Las empresas retendrán los impuestos de los conductores y repartidores que tengan registrados. La tasa de retención mensual del Impuesto al Valor Agregado (IVA) es del 8% y del Impuesto Sobre la Renta (ISR) del 3% al 9%, dijo el Servicio de Administración Tributaria (SAT). En su inicio esta medida incluyó a Uber Eats, Cabify, Rappi, Sin Delantal, Beat (adquirida en 2017 por Daimler AG, fabricante de Mercedes Benz) y Bolt (fundada en Estonia). Ante esta medida, Uber declaró en un comunicado que “Esta nueva disposición (...) representa la primera vez a nivel global que una plataforma tecnológica y gobierno trabajan juntos con el compromiso de formalizar la economía colaborativa a través de mecanismos más eficientes para el cumplimiento de las obligaciones fiscales”⁵¹.

Este es un tipo de impuesto en el que están implicadas las empresas de plataformas como retenedoras de los impuestos de choferes y las personas que reparten. Pero desde el lado de los restaurantes establecidos hay otra vertiente de los impuestos que les importa mucho. En palabras de los dirigente de la Canirac, “una de las cosas que ha perjudicado mucho a esta industria es el ambulante, porque durante toda la pandemia estuvo abierto; no hubo restricción alguna”. Su presidente lo expresó en estos términos: “Yo no le llamo comercio informal, le llamo comercio ilegal. Viven en la total ilegalidad. Ahí sí deberían pensar en la ilegalidad que padecemos nosotros, porque no hay piso parejo. Nunca estuvieron restringidos durante la pandemia; estuvieron vendiendo a diestra y siniestra, sin normas de higiene ni nada. Es muy molesto para nosotros, como empresarios, que se burlen así. Nosotros estábamos cerrados y el ambulante estaba a todo lo que daba. Creció a sus anchas. A nosotros nos cerraron

⁵¹ *Forbes Staff*, “SHCP pacta cobro de impuestos a choferes y repartidores de Uber y otras apps”, mayo 20, 2019 <https://www.forbes.com.mx/shcp-pacta-cobro-de-impuestos-a-choferes-y-repartidores-de-uber-y-otras-apps/>, consultado el 29 de nov 2020.

100 días, y tuvimos que pagar los impuestos al seguro social y todas las contribuciones, aunque estuviéramos cerrados.”

Sugerencias para las autoridades

Sobre las políticas públicas orientadas al sistema de reparto, la Canirac considera que el desarrollo urbano está mal trazado. Argumenta que ahora tiene pláticas con el área del gobierno relacionada con los ciclistas porque “les quitaron a los vehículos un carril en la avenida Insurgentes, una de las calles mas grandes y principales del país”. Los dirigentes consideran que esa avenida a veces se reduce a un solo carril y se convierte en un cuello de botella. Comentan que acaban de remodelar Insurgentes y no pensaron en bahías para carga y descarga, para el suministro, para el valet parking, para la recolección basura, para el transporte de valores. Aseguran que pensaron en un carril para el ciclista; “mediopensaron” en una ciclovía. Sostienen que estas obras han afectado a los restaurantes. Por ejemplo, se preguntan que donde se redujeron los carriles ¿cómo baja la gente del auto al restaurante? Los dirigentes de la cámara consideran que “los urbanistas que hacen estos diseños deberían pedir la opinión a los negocios que están ahí, por ejemplo a los hoteles y restaurantes. Explican que no se piensa en la economía; que se piensa en la estética pero no en lo funcional”. Desde la perspectiva de la Canirac, “quién hace el trazo urbano no tiene idea de lo que está haciendo; no está elaborado con coherencia y sentido común. No hay vías alternas para los ciclistas que trabajan en las plataformas; si levantan la banqueta completa no le dejan espacio. La ciudad no está hecha para ciclistas y lo que están remodelando ahorita, mañana lo vuelven a abrir para meter ductos o fibra óptica. Eso solo se ve aquí en México. Ante una emergencia, es un caos”.

Los dirigentes de la Canirac declaran que el Consejo Ciudadano de Seguridad Pública les pidió su opinión porque para eso está, para ver los problemas de la ciudadanía. Reconocen que es la primera institución que les toma la palabra, pero no son ellos los que hacen el trazo urbano.

Sobre el Consejo Económico, Social y Ambiental de la Ciudad de México del que forma parte la Canirac con voz y voto, admite que “es un consejo proactivo y propositivo,

pero que desgraciadamente ahora todos están enfocados en el problema del Covid y en cómo reactivar la economía. Que estaba previsto para el futuro ver lo relacionado con el trazo urbano y la remodelación, pero que la pandemia paró todo”.

XI.- Entrevistas a clientes que solicitan y reciben los pedidos de las aplicaciones digitales

Rosario Aparicio

Caracterización general

Se realizaron 19 entrevistas a través de la plataforma zoom a usuarios y usuarias de aplicaciones digitales, con un cuestionario que tiene 7 grandes temas y una duración de 20 a 30 minutos en total por usuario/a entrevistado/a.

En total fueron 13 mujeres encuestadas y 6 hombres. Las edades de las personas entrevistadas oscilaron entre los 27 y los 47 años. Para las mujeres, 2 se encuentran en el grupo de 27 a 30 años; 5 entre el grupo de 31 a 35 años; 1 en el de 36 a 40; 3 en el grupo de 41 a 45 y 1 mujer con más de 46 y otra que prefirió no decir su edad. Para los hombres, 2 se encuentran en el grupo de 31 a 35; 2 en el grupo de 36 a 40; 1 en el grupo de 41 a 45 y 1 con más de 46 años de edad.

Entre las actividades que realizan las mujeres entrevistas se encuentran: docente en universidad pública, instructora en una escuela de educación especial, empleada pública federal, asesora política y consultora de derechos humanos, actriz, estudiantes, consultora, asistente de investigación. Entre las actividades de los hombres encontramos capitán de meseros, freelance, un ingeniero en sistemas, empleado público federal, asistente de investigación, investigador académico.

1. El ingreso de los usuarios a las plataformas digitales

Todos los usuarios y usuarias entrevistados usan las aplicaciones digitales, sobre todo, para comprar alimentos y comentan que usualmente solicitan este servicio los fines de semana. Sin embargo, el uso de estas aplicaciones se amplió durante la pandemia y el confinamiento. Yaucalli (46 años), profesionista, comentó que ha usado más las aplicaciones digitales durante el confinamiento porque le facilita realizar otras actividades, sin embargo, comenta, de manera crítica, que estas aplicaciones amplían el

mercado de las grandes cadenas y los grandes restaurantes y deja fuera a los pequeños comercios.

Martina (44 años), instructora en una escuela de educación especial, menciona que ya utilizaba las aplicaciones antes del confinamiento, sobre todo, cuando no tenía mucho tiempo para preparar ella misma sus propios alimentos; también señala que, al contrario de lo que ocurrió con muchas personas que ella conoce, en su caso no aumentó el uso de las aplicaciones durante el confinamiento, ya que suele salir a comprar sus alimentos y prepararlos ella misma.

2. Los medios tecnológicos utilizados

La mayoría de los usuarios ya usaba las aplicaciones digitales para comprar alimentos, entre uno y tres años antes de la entrevista; las más empleadas son *Uber Eats*, *Didi Food* y *Rappi*. Durante la pandemia y el confinamiento se ha incrementado su uso y se ha diversificado también hacia otras aplicaciones para realizar las compras del supermercado. *Justo* y *Cornershop* fueron de las aplicaciones más mencionadas. Gran parte de los usuarios entrevistados respondieron que también compran medicamentos a través de las aplicaciones y otros más compran diversos productos a través de la aplicación de *Amazon*.

Algunos otros usuarios y usuarias empezaron a utilizar el servicio de las plataformas digitales durante el confinamiento. Hilda (43 años), estudiante de doctorado y profesora universitaria, comentó que varios restaurantes no tienen servicio a domicilio y esto la llevó a descargar las aplicaciones en su teléfono y comenzar a pedir sus alimentos por esta vía; también comenzó a utilizar el servicio del supermercado a través de internet; esto le permite quedarse en su casa y no salir ante el riesgo que conlleva la pandemia. Linda (34 años), estudiante, también empezó a utilizar las aplicaciones a partir del confinamiento, para pedir alimentos y comprar productos, ya que cuando comenzó la pandemia muchas empresas otorgaban descuentos en compras a través de sus aplicaciones digitales. Ricardo (47 años), publicista, señaló que empezó a utilizar las aplicaciones digitales a partir del confinamiento, ya que siempre estuvo renuente a

usarlas pues consideraba que las empresas utilizan sus datos para posteriormente venderle otros productos. Otros usuarios también comentaron que usar las aplicaciones los llevó a no usar más los servicios de compras por teléfono, por internet y por WhatsApp. Andrea (34 años), servidora pública, menciona que debido al agotamiento por el exceso de trabajo en casa recurre al servicio de las aplicaciones para pedir sus alimentos, ya que es la opción más rápida para no cocinar y seguir trabajando.

3. Los bienes transportados

El servicio más usado por las personas entrevistadas es el de alimentos. La mayoría de las usuarias entrevistadas comentó que debido a la sobrecarga de trabajo que tienen en esta etapa de confinamiento, ya sea por el cuidado de la casa, los hijos y además realizar sus actividades laborales, recurren al servicio de las plataformas digitales para comprar comida preparada.

4. La propina

En la mayoría de los casos los usuarios respondieron que sí dan propina, pero es muy diversificada la forma en que la entregan. Por ejemplo, algunos usuarios como Hilda y Martina dan propina a través de la plataforma y también al momento de la entrega de sus productos, entre 20 y 25 pesos usualmente. Yaucalli también señaló que para ella es importante dejar propina en la aplicación y también entregarles en mano como una forma de apoyo durante la pandemia, pues señala que este tipo de trabajo no cuenta con seguridad social.

Otros usuarios dan propina únicamente a través de la plataforma. Andrea (34 años) menciona que ella casi nunca tiene dinero en efectivo y sólo da propina a través de la aplicación. Yolloxochitl (38 años), profesora universitaria, mencionó que a partir del confinamiento se ha elevado el costo de los pedidos ya que además de cobrar el servicio, se cobra una cuota extra de ayuda para los restaurantes debido a la crisis generada por la pandemia, señala que ella deja la propina a través de la aplicación porque le parece

más seguro que tener dinero en efectivo en su casa y que siempre antes de que el repartidor se retire le comenta que su propina ya fue entregada vía la plataforma digital. Otros usuarios prefieren dar la propina en mano y esta puede oscilar desde los 10 a los 30 pesos en efectivo.

Ante la pregunta de si el tiempo de espera para recibir lo solicitado incide en la propina que le dan al repartidor, la mayoría de los usuarios respondió que no, pues señalaron que están conscientes que la presión por la que atraviesan los repartidores es muy alta hasta llegar al destino en donde tienen que dejar los productos; además, mencionaron que estos trabajadores no tienen salario fijo.

5. Seguridad

Ante la pregunta de a qué factor atribuyen los accidentes de repartidores/as, los usuarios los atribuyen al poco tiempo que tienen los repartidores para entregar los productos. Algunos usuarios también consideran que es casi inexistente la cultura de la movilidad en la Ciudad de México, por ejemplo, Dairee (27 años), asistente de investigación, comentó que para ella los accidentes de los repartidores son atribuibles, de manera general, a la cultura de la movilidad en la Ciudad de México, ya que, usualmente, las ciudades están organizadas específicamente para los automóviles y no para los peatones. Sobre este mismo punto, Andrea mencionó que debido a la falta de cultural vial, tanto de automovilistas como de los repartidores, sobre todo los que se desplazan en motocicleta, se crea un escenario propicio para que ocurran los accidentes.

Yaucalli considera que estos accidentes son consecuencia de la competencia que se genera entre los propios repartidores, ya que actualmente ya son muchos los que se dedican a esta actividad y mientras más pedidos realicen es mayor la ganancia que pueden obtener, entonces se genera esta presión por hacer las entregas más rápido. También considera que los repartidores que se desplazan en motocicleta no toman las precauciones necesarias; señala también que ya fue testigo de dos accidentes de repartidores en motocicleta. En este mismo sentido, Ricardo menciona que el trabajo de repartir es una carrera contra el tiempo. Señala que ha crecido mucho el número de repartidores y la presión de hacer el mayor número de entregas los lleva a cometer

imprudencias, como pasarse los altos, tratar de ganarle a los automovilistas y todo eso genera falta de precaución.

Para Olivia, asesora política y consultora en derechos humanos, los accidentes son una consecuencia, en primer lugar, de que en muchos lugares de la ciudad no hay carriles exclusivos para bicicletas y motocicletas; también lo atribuye a la resistencia de la sociedad en reconocer que la labor de repartidor es un trabajo y, por lo tanto, tampoco existe una conciencia de respeto. Menciona que ella ha escuchado comentarios clasistas y racistas hacia los repartidores por parte de taxistas que ella ha abordado.

Para Omar (45 años), capitán de meseros, entre los principales factores que propician los accidentes de repartidores son las promociones que los restaurantes ofrecen, por ejemplo, que la comida llegue caliente y en buen estado y, además también influye que los repartidores no respetan los semáforos.

Sobre qué les tocaría hacer a los diferentes actores para prevenir los accidentes

- A las empresas de plataformas:

Entre las respuestas más frecuentes, los usuarios señalaron que a las empresas les corresponde dar seguridad social a las y los repartidores; aumentar los tiempos de entrega; realizar campañas de concientización dirigidas a los automovilistas y a los repartidores y otorgar seguros de gastos médicos y seguros de vida. Asimismo, asegurar la rehabilitación en caso de que algún repartidor tenga un accidente; además, las plataformas deberían dotarles de las herramientas necesarias para trabajar con seguridad (uniformes, cascos, capacitación). Jorge (37 años), servidor público federal, menciona que las plataformas manejan un falso discurso, argumentando que los repartidores son parte de las plataformas, sin embargo, ellos mismos tienen que poner las herramientas para poder trabajar, también señala que estos grandes corporativos deben capacitarlos y brindarles su equipo de seguridad. Otros usuarios más consideran que las empresas deben sancionar a los repartidores que no respeten las señales de tránsito y que se debe exigir una política pública que les brinde seguridad y capacitación.

Yolloxochitl señala que, a pesar de verse beneficiada por los servicios que ofrecen las plataformas digitales, está consciente de que las empresas se enriquecen y del grado de explotación hacia este tipo de trabajo. Señala que quienes invierten el patrimonio son los repartidores, ya que ellos ponen su equipo de trabajo y sobre ellos recae el costo de las reparaciones de las motocicletas y/o bicicletas. Comenta que muy cerca de su domicilio hay un grupo de migrantes venezolanos que trabajan como repartidores y también ha conocido a repartidores colombianos. Cuestiona lo complejo de la flexibilización de este tipo de actividad laboral, ya que, por un lado, personas extranjeras han podido emplearse, sin embargo, no cuentan con ningún derecho laboral. También menciona que conoce algunos casos de repartidores en otros países que han muerto debido al esfuerzo físico que requiere esta actividad y a la explotación del cuerpo.

- A las autoridades de tránsito:

Para los usuarios, las autoridades de tránsito deben promover una cultura de respeto por parte de los automovilistas hacia los repartidores y viceversa. Deben tener un control real de los límites de velocidad y hacer cumplir la ley a quienes conduzcan a alta velocidad y a quienes no usen el casco. Además, no dejarse sobornar. Asimismo, otros usuarios comentaron que no hay capacitación para los cuerpos policiales de la Ciudad de México, ya que muchas veces la policía de tránsito no se sabe el reglamento vial.

Hilda (43 años) menciona que las autoridades de tránsito tendrían que sancionar a las empresas de las plataformas digitales por no exigirles a los repartidores que usen el casco cuando transitan. Para Daíree las autoridades deben regular estrictamente los límites de velocidad con que circulan los automóviles.

- A los repartidores:

Entre las respuestas más frecuentes, los usuarios y usuarias respondieron que los repartidores/as deben ser responsables, más conscientes, prudentes, recibir

sensibilización sobre el uso de los espacios públicos; respetar el uso de los carriles; no circular en sentido contrario y, sobre todo, las motocicletas deben circular más despacio. Asimismo, los usuarios entrevistados señalaron que es importante que los repartidores tomen cursos de capacitación, además de extremar precauciones y ser precavidos. También señalaron que se debe ejercer presión tanto hacia el gobierno como hacia las plataformas para que los repartidores reciban una retribución mayor y no tener la presión de realizar más entregas para tener mayores ganancias.

Yaucalli menciona que los repartidores deben ser más responsables, ya que ha sido testigo de que estos acuden a realizar entregas acompañados de sus novias o de algún acompañante. Para Olivia, los repartidores deben pasar por un proceso de sensibilización para que se asuman como sujetos de derechos, aunque sea un trabajo precario y de bajo nivel salarial, y así puedan exigir las capacitaciones que son necesarias.

- A las empresas de donde salen los bienes:

Las empresas deben, principalmente, verificar que los repartidores tengan el equipo de seguridad adecuado para poder trasladarse del restaurante o supermercado hacia el domicilio del usuario, y hacer un monitoreo de los repartidores, ya que parece que hay un desentendimiento después de que los productos (los alimentos) salen del lugar.

Para otros usuarios es en las empresas en donde debe recaer la mayor responsabilidad. Consideran que deben ser más empáticas con los repartidores y piensan que tienen que otorgarles también una propina. Asimismo, señalaron que las empresas deberían tener mayor responsabilidad y exigirles a las plataformas el cumplimiento de los derechos laborales de los repartidores.

- A los automovilistas:

La respuesta más frecuente entre los entrevistados es que los automovilistas deben respetar el reglamento de tránsito. Además, para algunos usuarios, los automovilistas deben ser más conscientes, no invadir carriles, no usar el teléfono mientras conducen,

ser más empáticos con el trabajo de los repartidores y más conscientes con la división de los espacios en las vías.

- A los usuarios que reciben los productos:

Los usuarios comentan que ellos mismos, como clientes, deben disminuir la presión y ser más comprensivos sobre los tiempos que tiene el repartidor para realizar la entrega; no enviarle mensajes durante el trayecto, ya que esto lo puede distraer; más bien hacerle recomendaciones al repartidor para que no ponga en riesgo su vida. Para Martina, a los usuarios también les tocaría sumarse a la defensa de los derechos laborales de los repartidores. Por su parte, Olivia comenta que la comunicación con el repartidor es muy importante, por ejemplo, señala que casi siempre les indica las zonas cercanas a su domicilio en donde pueden tener un accidente. Omar sugiere que los usuarios podrían aumentar la propina que les dan a los repartidores, pues comenta que si tienen dinero para realizar un pedido también lo tienen para aumentar de 20 a 30 pesos la propina como una forma de solidaridad durante la pandemia. En el caso de Yolloxochitl, ella comenta que los usuarios deben repensar su papel como consumidores ya que no es necesario que todo llegue rápido; además, sugiere que deberían ser más sensibles con el trabajo de los repartidores.

Los usuarios comentaron que a partir del confinamiento, el contacto con el repartidor disminuyó, ya que sólo reciben los productos y les dan las gracias; el contacto usuario-repartidor puede ser de entre menos de 1 minuto hasta 5 minutos. Sobre los tiempos de entrega, la respuesta más frecuente de los usuarios es que no ejercen presión para acelerar los tiempos, ya que la aplicación te indica el tiempo que van a tardar en llegar los alimentos al domicilio; además, también se puede hacer un seguimiento en tiempo real de dónde viene el repartidor a través de la aplicación.

Sin embargo, Andrea mencionó que ella sí ejerce presión sobre el punto de entrega, ya que la unidad habitacional en donde vive es muy grande y la mayoría de las veces los repartidores no ubican su edificio. Señala que, ya que el servicio de comida es caro, le gusta que le entreguen su pedido en la puerta de su casa, puesto que algunas veces se lo quieren entregar en la avenida principal.

Todos los usuarios coincidieron en que los tiempos de entrega no inciden en su evaluación del servicio.

6. Protección Social

Todos los usuarios consideran que las y los repartidores también deben contar con los derechos laborales mínimos (salario mínimo, día de descanso, seguro social, jornada de trabajo máxima, vacaciones y aguinaldo); ya que el servicio es riesgoso para los repartidores, entonces deberían tener garantizados todos esos derechos. Algunos usuarios consideran que las plataformas deberían proporcionar el porcentaje mayor, por ejemplo, Yolloxochitl comenta que para ella la responsabilidad de los derechos de los trabajadores debe recaer totalmente en las plataformas. Ella no concuerda con que un porcentaje recaiga también sobre los usuarios. En cambio otros usuarios sí estarían de acuerdo en que una parte del costo de esa protección podría compartirse entre las plataformas, los repartidores, los negocios de los que salen los bienes y los usuarios.

En este punto, Omar comenta que los repartidores deberían legalizarse de una manera adecuada para que, en caso de existir un sindicato, este no sea una fuente de corrupción, poniendo el ejemplo, del sindicato de meseros.

Ante la pregunta de si estarían de acuerdo en cubrir una parte de esa protección, los usuarios que afirmaron estar de acuerdo en cubrir dicha parte sugirieron porcentajes que van desde el 2% hasta el 20% del costo total de sus productos.

7. Uso futuro de las plataformas

Cuando se les preguntó sobre si seguirán usando las aplicaciones después de la pandemia y el confinamiento, las respuestas fueron diversas. Algunos usuarios afirmaron que seguirán usando las aplicaciones, ya que estas herramientas les ahorran tiempo en realizar las compras en el supermercado; además, que al hacerlo de esta forma sólo se compra lo necesario y no compran cosas que no requieren en su hogar. También consideran que es un negocio que llegó para quedarse, y que se acopla con las necesidades de consumo actuales. Otros informantes mencionaron que cuando se

termine el confinamiento disminuirá la frecuencia con la que las usan, porque podrán salir; consideran que el costo de comprar comida y diferentes productos a través de las aplicaciones es muy elevado.

Otros usuarios respondieron que no las usarán más, ya que el uso de plásticos que se utiliza para entregar los alimentos es irracional y contamina mucho- Además, señalan que algunos restaurantes utilizan materiales no reciclables, como el unicel.

XII.- Entrevistas con sindicalistas, expertos y miembros de los movimientos de repartidores.

Ilán Bizberg y Gustavo Vega

Caracterización general

Entrevistamos a seis personas con perfiles diversos y también con puntos en común. Inés González es Coordinadora de Dialogo Sindical y Género en Friedrich Ebert Stiftung (FES). Esta fundación está colaborando en talleres y cursos de formación sindical con este nuevo sector laboral de las plataformas, a quienes, desde la FES, asumen como trabajadores. Por ello, Inés ha tenido relación con las principales organizaciones que hay entre los repartidores. Ella comenzó recalcando la mayor carga de trabajo que las mujeres han tenido como consecuencia de la pandemia.

Máximo Jaramillo-Molina es cofundador del Instituto de Estudios sobre la Desigualdad A.C. (INDESIG) y fundador de la página de redes sociales Gatitos contra la desigualdad, la cual cuenta con setenta y ocho mil seguidores sólo en Facebook. Dicha página difunde datos sobre la desigualdad en México y es activista en diversos temas, uno de ellos es sobre los trabajadores repartidores de aplicación. Desde el INDESIG llevan a cabo una investigación sobre este sector para comprenderlo, visibilizar sus problemas y tener incidencia política en aras de la organización de repartidores.

Sergio Guerrero aunque apenas cuenta con veinticuatro años, lidera la Unión Nacional de Trabajadores de Aplicación (UNTA), la cual busca formar un sindicato gremial para negociar con las empresas que los emplean. Además, es estudiante de economía y también lleva dos años trabajando como repartidor en aplicaciones como Rappi. Su padre y madre son maestros de secundaria y comentó que su madre es sindicalista políticamente activa.

Hugo Ramos es un sindicalista desde hace más de cuarenta años en la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). Actualmente ocupa el puesto de secretario tesorero en esta organización, la cual ha intentado, sin éxito, sindicalizar a algunos trabajadores de plataforma.

Saúl Gómez es un repartidor de la Ciudad de México y actualmente es vocero de la red #NiUnRepartidorMenos. Dicha organización surge en 2018 tras el fallecimiento de un repartidor en un accidente vial mientras realizaba un pedido y busca el reconocimiento de la relación laboral entre repartidores y plataformas, pero rechaza que sea la vía sindical la forma en que deban organizarse los repartidores.

Neftalí Ortiz Velázquez es sindicalista de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) con más de cuarenta años de pertenencia a la organización. Actualmente funge como Coordinador de la Secretaría General de la CTM y se mostró convencido en la necesidad de regular el trabajo de los repartidores.

A continuación se presentan los aspectos más relevantes de sus opiniones de acuerdo con los siguientes temas.

1. El reconocimiento como trabajador del repartidor de plataforma.

La FES tiene un proyecto llamado “Escuela de Liderazgo Sindical”, la cual, con base en convocatorias, forma a líderes juveniles. A este proyecto se acercó un repartidor que liderea un movimiento, siendo el inicio del acercamiento de la FES con repartidores. Por ejemplo, dan asesorías legales con el fin de que conozcan las condiciones bajo las cuales pueden o no ser considerados trabajadores. El propósito de la Escuela de Liderazgo Sindical es que las y los repartidores ganen conciencia de que deben buscar alcanzar el reconocimiento pleno de sus derechos laborales y que ese reconocimiento implica necesariamente modificaciones a la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, entre otras.

Todos los entrevistados relataron e hicieron mención a varios hechos y elementos que claramente revelan que los repartidores de plataforma establecen una relación laboral con las empresas; por ejemplo, que reciben remuneraciones permanentes, las cuales no son equiparables a los pagos que se realizan a un proveedor, puesto que son pagos constantes depositados a sus cuentas bancarias. equivalentes a un salario. O como destacó Hugo Ramos, que aunque las plataformas designen como recompensas

a los ingresos o pagos que les hacen a los repartidores, lo hacen con el fin de encubrir la relación laboral. Para él relación laboral existe, ya que los repartidores deben cumplir una serie de normas que establece el patrón, las cuales, de no ser respetadas, implican una sanción consistente en la posible desconexión del repartidor en la plataforma. Para Neftalí Ortiz estas normas que las plataformas establecen en los contratos que hacen firmar a los repartidores, los sujetan a horarios y a diversas instrucciones que claramente revelan una relación de subordinación de éstos respecto de aquellas y esto se demuestra en que si las incumplen, son sometidos a castigos como la desconexión de la plataforma durante un número de horas, días o semanas, inclusive .

Máximo Jaramillo directivo del Instituto de Estudios sobre la Desigualdad (INDESIG) también nos compartió diversos hallazgos importantes de una investigación que llevó a cabo su instituto sobre repartidores de plataforma conjuntamente con una red latinoamericana llamada Observatorio de Plataformas en la que se muestra, con base en una encuesta, que aunque actualmente los repartidores son considerados trabajadores independientes, el hecho de que puedan ser sancionados por la aplicación, ya sea por bloqueo o desactivación de su cuenta como repartidores, implica una subordinación respecto a la aplicación.

Por otra parte, la condición de independientes obliga a los repartidores a pagar impuestos como si realizaran un servicio por honorarios. De hecho, con el inicio del cobro de impuestos a las plataformas, el costo de dichos impuestos se fue a consumidores y repartidores, dejando el margen de ganancia de las plataformas prácticamente intacto. Y esto a su vez ha afectado seriamente los ingresos de los repartidores. De acuerdo con los resultados de la encuesta de INDESIG, los ingresos promedio de los repartidores por hora trabajada son de veintiún pesos. . También se encontró que la mayoría de los trabajadores se auto perciben como clase media, pero hay muchos indicios, como ingresos y educación, que más bien los ubicaría en la clase baja.

En la encuesta realizada por el INDESIG también se descubrió que entre los repartidores los no heterosexuales, las mujeres y personas de un tono de piel oscuro tienen mayores probabilidades de sufrir discriminación. Por ejemplo, a los de tono de piel oscura no los dejan usar los baños de los restaurantes o anclar su vehículo frente al establecimiento. También en las mujeres el porcentaje que sufrió acoso es muy alto, por

lo regular, por parte de los clientes. Estas experiencias fueron corroboradas por Sergio y Saúl. Aunado a lo anterior, los trabajadores repartidores realizan una labor de mucho riesgo, ya que ha habido muertes y lesiones severas. Es posible afirmar que los accidentes son la principal preocupación dentro del grupo de repartidores.

Durante la entrevista, Neftali fue sumamente enfático en que los trabajadores repartidores deben ser contratados y reconocidos formalmente como empleados de las plataformas. Y es que su condición bajo un marco legal incierto, salario variable, sin protección de riesgo y nulas prestaciones, los deja sin la capacidad de negociar y establecer dialogo con la patronal; es decir, están sometidos a una imposición empresarial donde su trabajo es una mercancía y no un servicio. Sin las condiciones mencionadas, señala, no es posible hablar de que se está cumpliendo con el derecho constitucional a un trabajo digno y decente.

Otra cuestión muy importante, comenta Inés, es que los repartidores no obtienen herramientas de trabajo por parte de la plataforma. Esto fue evidente en un taller impartido a repartidores donde categóricamente dicen que no reciben herramienta de trabajo principal. Aunque ha habido casos en que el patrón (plataforma) les ayuda a la reparación del vehículo que usen, pero no siempre sucede así.

Por otra parte, Sergio y Saúl comentaron sobre el sentimiento generalizado de malestar con el empleador entre los repartidores, pero la concientización sobre la necesidad de exigir cambios aún no es suficiente. Lo que si es un hecho es que entre los repartidores se ha generado un sentimiento de solidaridad: han surgido redes y diversos colectivos de apoyo vial entre ellos que lo demuestran. Sergio interpreta que esta solidaridad y fraternidad también se debe a que no hay competencia entre los repartidores, pues los encargos son asignados de manera aleatoria. De hecho, comenta que ellos no saben cómo se asignan los pedidos entre los trabajadores.

En general, se pueden resumir dos posiciones respecto a una posible regulación de sus actividades: la primera es que se les reconozca como trabajadores con derechos plenos, mientras que la segunda apuesta por una legislación particular, pues la relación laboral establecida en estas plataformas no es tradicional. En resumen hay un consenso entre los entrevistados sobre la necesidad de regular este tipo de trabajo.

2. La regulación y categorización del trabajo de repartidor por plataforma.

Inés comenta que será necesario categorizar de otra manera a los repartidores y que la Ley Federal del Trabajo deberá reconocer su labor como un trabajo especial, lo cual podría ser estableciendo un capítulo aparte en la Ley Federal. Incluso ha habido quienes pugnan por una ley específica para los trabajadores repartidores, pues así habría espacio para seguir legislando sobre los nuevos tipos de trabajos que aparecerán con las nuevas tecnologías. Y es que, ante la pandemia, ha habido un crecimiento en el número de trabajadores de este tipo y también un aumento en la relevancia de su labor.

Sergio, como repartidor, considera que puede surgir algo nuevo de este proceso. Y explica que los trabajadores repartidores no aspiran a ser asalariados como tales, pero si cree necesario que se les proporcione seguridad social. Incluso contempla que una vez que UNTA logre su registro, éste pague las cuotas para obtener la seguridad social de los agremiados durante el tiempo en que formule una regulación que establezca un modelo de contribuciones tripartitas. Para esto será necesario que las plataformas reconozcan a los repartidores y conductores como sus empleados. Además, considera que las plataformas son empresas multimillonarias y por lo tanto debería haber reparto de utilidades. También considera que sería necesario un salario base profesional. Una posibilidad que plantea es la expedición de licencias de conducir especiales para repartidores que los ampare como tales, pero el problema es que no contemplaría a repartidores en bicicleta ni a pie.

Saul considera que se debe evitar sobrerregular al sector, pues implicaría problemas con las plataformas. Otro punto que debe mantenerse, en su opinión, es el esquema abierto de horas. Afirma que será necesario buscar alternativas. Comenta que, en España, los repartidores se deben inscribir por horas al trabajo. Entre los elementos que debería incluir una regulación, menciona el respeto a la vida, la dignificación del trabajo y seguridad social. Sin embargo, Saúl no cree que dicha regulación suceda pronto debido a la política mexicana y su limitada búsqueda de paliativos. Muestra desconfianza de los actores gubernamentales.

Máximo concuerda con Sergio en que los repartidores no quieren ser considerados trabajadores normales. Incluso señala que la tendencia en las protestas de repartidores a nivel mundial es abogar por una nueva categoría que reconozca su trabajo. Esto implicaría ciertas garantías laborales como seguridad social manteniendo la flexibilidad. En lo anterior concuerdan tanto Sergio como Saúl. Una opción es clasificar a los repartidores entre quienes trabajan temporalmente y quienes trabajan tiempo completo. Estos últimos trabajan más de ocho horas y son la mayoría en el sector. Esta diferencia tendrá que tomarse en cuenta en cualquier regulación pues solo así se logrará el apoyo de los repartidores a las regulación.

Neftali considera de segundo orden el cómo debe ser clasificado el trabajo de los repartidores. Para él lo fundamental son los derechos a los cuales van a poder acceder. Sobre la complejidad de la flexibilidad de horario de los trabajadores, Neftali apunta a que es posible establecer matemáticas que permitan calcular los pagos de seguridad social que debería hacer, en dado caso, cada trabajador. Quien trabaja más, paga más. Además, apunta que la tecnología brinda oportunidad de, con base en los impuestos pagados, calcular lo anterior. Entiende que los trabajadores repartidores sólo observen sus problemas desde la inmediatez, pero destaca como deber del Estado, proyectar a futuro la condición de estos trabajadores y que, si no se atienden los derechos de este nuevo sector, serán una carga para el propio Estado, pues no tendrán pensión ni acceso a salud.

Ante la pregunta de si el modelo de legislación establecido para las trabajadoras y trabajadores domésticos podría ajustarse al de los repartidores, Inés responde que las trabajadoras del hogar están reguladas en la Ley Federal del Trabajo con todos sus derechos y podría ser viable. Máximo piensa que el modelo de trabajo doméstico sería bueno para el caso de los repartidores porque se respetaría la posibilidad de trabajar en diversas plataformas y, a la vez, reconocerían a los repartidores como empleados con ciertas garantías. Saúl comentó que, en una reunión con la senadora Patricia Mercado, se les planteó el modelo de las trabajadoras del hogar, el cual le pareció una buena opción como base. Incluso señaló la ventaja que tienen los repartidores frente a trabajadoras del hogar, pues el pago de repartidores ya es bancarizado. Hugo y Neftalí, de la CROC y la CTM, también concuerdan que el modelo de las trabajadoras domésticas

podría ser uno aplicable a los repartidores, al igual que el de los vendedores de seguros, que cuentan con todas las prestaciones de ley y la flexibilidad en las horas de trabajo.

Otra cuestión es el tema de la negociación colectiva que, en el caso de las trabajadoras domésticas, es realizado por un sindicato que las representa, cuya constitución la FES apoyó activamente. Sin embargo, el sindicato no ha cumplido su función por diversos aspectos. Uno de ellos es lo complicado de firmar un contrato colectivo de trabajo con todas las trabajadoras del hogar. Inés ha propuesto la conformación de una Cámara de empleadores y empleadoras del trabajo del hogar formada por representantes, con la cual sea posible firmar el contrato colectivo. Por ello, a pesar de que las trabajadoras del hogar cuentan con todos sus derechos, no hay plenitud de su ejercicio por esta limitante.

Una posible regulación, opina Máximo, debe contener ciertas garantías de las plataformas con los trabajadores. Por ejemplo, sucede que de repente al trabajador se le cancela la cuenta y ya no puede trabajar. Esto sucede en ocasiones por error, pero el trabajador no tiene posibilidad de interpelar a la aplicación y solucionar el problema. Se requieren, entonces, vías legales que permitan acordar las condiciones de trabajo con la aplicación. Lo que considera complicado es regular la cantidad de horas de trabajo, pues a los repartidores les interesa mucho seguir decidiendo cuanto y cuando trabajar.

Inés defiende, al igual que Hugo y Neftalí, que los trabajadores de plataforma sean regulados como cualquier trabajador, con algunas características particulares que se deben reconocer. Inés piensa que entre estas características están el que no hay relación cara a cara con el empleador y que no obtienen herramientas de trabajo, pero si se negocia un contrato colectivo para este sector, una de las cosas que se deben pedir es la herramienta de trabajo. Inés considera que, si se legisla aparte y con distinciones a este sector, se les va a negar el reconocimiento pleno de sus derechos.

En cambio, Hugo argumenta que es necesaria una reforma para regular a trabajadores de plataforma, pues señala que no caben en ninguna de las categorías existentes. La falta de regulación permite a las plataformas no establecer una relación formal con el empleado, quedando reducida a un contrato de prestación de servicios. Por ello, desde su perspectiva, es necesario un nuevo capítulo en la Ley Federal del Trabajo que reconozca a las aplicaciones como los empleadores.

Sobre la iniciativa de ley presentada por la diputada María Alemán Muñoz para regular el trabajo de plataforma, Inés menciona no conocerla. Sin embargo, tras presentarle un resumen, consideró que parece bastante buena y concreta, pero considera que se necesita estudiarla bien, pues debería atender aspectos particulares de este tipo de trabajo. Recordó una iniciativa planteada por el Partido Acción Nacional (PAN) para regular el teletrabajo que, a primera vista, se veía muy bien, pero en la revisión legal minuciosa se supo que no iba a funcionar. De igual manera, con esta iniciativa se debería hacer un estudio con cuidado, con asesoría legal, de modo que todo el entramado funcione adecuadamente cuando se quiera aplicar y no entre en conflicto con otras leyes.

Sobre esta iniciativa, Máximo considera que sería muy benéfica para las condiciones con los trabajadores, pero opina que un gran número de trabajadores no estaría de acuerdo. De hecho, recalca que la mayoría trabaja siete días a la semana y no ha tenido vacaciones desde que está trabajando, por lo que tener derecho a ello les serviría, pero, si eso implica un horario con cierto número de horas, seguramente habría oposición de repartidores. Sergio reconoce lo valioso de la propuesta y del apoyo legislativo, pero esto es solamente paralelo a los objetivos sindicales que plantea UNTA con la búsqueda de un contrato colectivo. Sin embargo, Inés recalca la importancia de que dicha legislación sea elaborada con mucho cuidado, pues este sector cuenta con particularidades que no son tan sencillas de captar. La FES ha estado trabajando con abogados juristas y ellos valoran que no será fácil regular el tema. Primero, las plataformas no quieren reconocer a sus trabajadores como tales, sino que los llaman socios o asociados. De hecho, muchos de ellos se asumen así y muy pocos se asumen como trabajadores. Por esta razón, debe haber una labor importante de difusión para que ellos mismos se asuman como trabajadores empleados por las plataformas. Hugo y Neftali concuerdan que un problema fundamental de los repartidores es que les falta tener conciencia de la importancia de organizarse y crear un sindicato como mecanismo para obtener sus reivindicaciones. Hugo mencionó de sus intentos frustrados de organizar en Tijuana un sindicato de repartidores, refiriéndose al fracaso como resultado de la desconfianza de los repartidores

3. Repartidores, sindicatos y sindicalismo

Inés destacó que, entre los repartidores, hay una percepción muy mala sobre los sindicatos. Ella considera que esto se debe a que ellas y ellos, así como la población general, evalúan a los sindicatos por la percepción que se tiene de los liderazgos sindicales y su mala reputación. Por ello, es necesario realizar la evaluación de los sindicatos desde sus prácticas laborales, la participación de trabajadores, el contrato colectivo y todo lo que implica la organización sindical; el sindicato no se compone únicamente de los líderes, sino de todos los trabajadores y trabajadoras que conforman la organización.

Saúl comparte la visión negativa de los sindicatos y es por ello que nos comentó que les gustaría formar una unión de trabajadores y no un sindicato. Mencionó que la mayoría de los repartidores en Ni un Repartidor Menos tiene una mala imagen de los sindicatos y por lo tanto, dicho colectivo propone representar a los repartidores sin tener que pagar una cuota. Afirma que estas nuevas maneras de trabajo necesitan una nuevas maneras de representación laboral. Aunque no descarta la vía sindical, sí apuestan primeramente por una organización que no cobre cuotas.

La FES tiene expertise en la conformación de organizaciones sindicales y su trabajo conduce a llevar a este sector hacia la sindicalización, pero Inés reconoce que requiere de un proceso de sensibilización que lleva tiempo. Para esto será muy importante difundir los beneficios de la sindicalización entre los repartidores como son los plenos derechos laborales, así como el restablecimiento de una correlación de fuerzas con el empleador.

Sergio en cambio sí reconoce el valor de los sindicatos y es por ello que estableció UNTA. Él comenta que su motivación fueron los abusos de las aplicaciones, así como los accidentes constantes. Máximo explicó que el senador y líder sindical, Napoleón Gómez Urrutia, estaba trabajando con la organización de repartidores llamada Sindicato Independiente de Repartidores de Aplicación (SIRApps), la cual tuvo acercamientos con la CROC y la Confederación de Trabajadores de México (CTM), pero decidieron no trabajar con ellos.

Neftali, quien forma parte de esta última organización, apunta que un sindicato no tiene ningún problema al tratar y negociar con diversas empresas, lo cual sería una condición para un sindicato de repartidores. Incluso dijo que desde la CTM sería muy sencillo apoyarlos a conformar el propio. Insiste en hacer valer la Ley Federal del Trabajo y brindar, mínimamente, seguridad social a todos los trabajadores. De igual manera, explica lo importante que será difundir entre los repartidores no sólo los beneficios de una posible regulación, sino también sobre los beneficios de la sindicalización y su función como un instrumento de lucha y defensa colectiva de derechos.

La Unión Nacional de Trabajadores (UNT) apoyó al UNTA con oficinas para realizar sus reuniones, pero, señala Sergio, el planteamiento de la UNT y de la Confederación Internacional de Trabajadores (CIT) consistió en buscar afiliar a los repartidores y hacerlos que les pagaran cuotas sindicales, pero comenta que no les convenía porque no tenían fuerza como organización para exigir sus derechos plenos. Decidieron mantener su independencia y buscar su propio sindicato. Inés ha recomendado que no se unan a estas instituciones sin antes tener claro sus objetivos colectivos. Es justamente la cautela y desconfianza al sindicalismo por parte de los trabajadores repartidores lo que los ha mantenido al margen del sindicalismo corporativo.

Sergio comenta que su organización busca agregar a todos los trabajadores de aplicación, pues más trabajos de este tipo surgirán con la digitalización y, en cierta medida, los repartidores son punta de lanza. Sin embargo, la narrativa del emprendimiento y de ser socios afecta demasiado en la disposición de los trabajadores repartidores para acercarse al sindicalismo o a esta vía de organización laboral. UNTA espera obtener la toma de nota como sindicato a inicios del 2021. Con la toma de nota del sindicato podrían negociar con las plataformas. Su estrategia es inversa a la habitual, pues primero buscan conformar el sindicato y, posteriormente, incrementar los afiliados. La FES les recomendó hacer el camino inverso, pero Sergio considera que este camino es el adecuado para la actualidad. De lograrse el sindicato, Sergio contempla trabajar por un largo tiempo como repartidor, pues, a pesar del riesgo, disfruta andar en bicicleta en la ciudad.

Hugo comenta un caso en Baja California, donde la CROC ofreció a un colectivo de choferes de Uber unirse al sindicato con su organización, pero no lograron acuerdos

y no fue posible. Principalmente porque no quieren pagar una cuota sindical. Esto lo considera desafortunado, pues los choferes pagan impuestos y son acreedores de derechos que deberían exigir. En cambio, los trabajadores mismos deciden asumirse como socios. Considera que la tarea de los sindicalistas es difundir y promover conciencia entre los trabajadores sobre su condición y sus posibilidades. Apuntó que por ahora la CROC no ha tenido acercamientos con repartidores.

Hugo también comentó que la nueva reforma laboral ha dado mayor capacidad de negociación a los sindicatos, por lo cual se puede decir que es un momento propicio para la sindicalización. De igual manera, considera que la regulación del outsourcing es importante, pues este esquema le parecía abusivo, ya que sólo consistía en la terciarización de la nómina evitando responsabilidades laborales al empleador.

Sin embargo, Hugo recalcó que la pérdida de empleos durante la pandemia es un problema muy importante y, ante esta situación, el gobierno federal no ha realizado lo suficiente para reducir la dimensión de las consecuencias. Saúl apuntó que también la pandemia ha demostrado que los repartidores deben ser considerados trabajadores esenciales, pero lamentó que, ante la falta de empleo, muchas aplicaciones están saturadas de repartidores, lo cual ha mermado sus ingresos.

4. Sobre las organizaciones existentes de trabajadores de plataforma.

Entre las organizaciones existentes de repartidores está la mencionada SIRAPPS, la cual es dirigida por Alfonso. Este joven forma parte de la Escuela Sindical de la FES y con la organización buscó a la Junta Local para obtener la toma de nota como sindicato, pero no se la dieron y sólo reconoció a la organización como coalición. Las coaliciones surgen para resolver problemas en específico. Por ello, cuando el conflicto es solucionado, la coalición se extingue. Sergio considera que el primer intento estuvo mal hecho y que no había voluntad política del gobierno de Miguel Ángel Mancera. Asegura que UNTA está cuidando los requisitos legales para la toma de nota. Actualmente, UNTA cuenta con treinta y cinco miembros y esperan en algún momento sumar a trabajadores de paquetería o de soporte técnico en aplicaciones. Plantean un sindicato gremial nacional.

A pesar de ello, siguen buscando ser un sindicato. Tanto la FES como Inés han apoyado a SIRApps en la búsqueda de espacios. Sin embargo, Inés comenta que al interior de SIRApps existen muchos conflictos importantes, es decir, no están unidos. Por ejemplo, otra organización llamada “Ni un Repartidor Menos” está en conflicto “a muerte”, en palabras de Inés, con SIRApps. Saúl comenta que, tanto él como otra compañera de su colectivo, han sufrido intimidaciones por parte de Alfonso Morales de SIRApps.

Muchas veces los problemas surgen por falta de madurez y de habilidades en el manejo de conflictos entre los líderes. Inés rememora una ocasión en que se reunieron con repartidores para establecer actividades futuras conjuntas y se decidió realizar un curso de liderazgo para el cual se contrató a un experto. A dicha reunión no asistió Alfonso y se molestó por no haber formado parte de la decisión. Es decir, no supo asumir la decisión colectiva tomada en su ausencia y comenzó a autoexcluirse. Al final sí participó, pero en ese curso salieron los problemas que tenían al interior de la organización y surgió un proyecto de Sindicato nacional. Dicho proyecto es dirigido por otro joven llamado Sergio. Aunque Inés admite que debe haber más, la FES ha tratado con tres grupos organizados: SIRAPPS, UNTA y Ni un repartidor menos.

Sergio menciona sobre Alfonso que fue un mal líder en SIRApps, pues ocultaba información, tomaba decisiones por el colectivo y tenía actitudes despóticas. Inés comenta que en los talleres de la FES fue evidente que Alfonso no es seguido y es más bien evitado por diversos grupos de repartidores. A pesar de lo complicado de la situación, la FES decide no entrometerse en los problemas existentes entre grupos y sólo brinda apoyo a las organizaciones sin distinción, promoviendo la importancia de la unidad. Incluso Inés, quien dentro de la organización ha trabajado más con SIRApps, reconoce lo complicado que es tratar con Alfonso.

Ni un Repartidor Menos, en cambio, es un movimiento bastante visible en redes sociales que, al parecer, no quiere tener relación con la conformación de un sindicato. Inés considera que esto se debe a que esta red se ha apoyado de organizaciones que no convergen con el pensamiento sindical. Una de estas organizaciones se llama “Nosotres”, la cual también se ha acercado a la FES para pedir un taller sobre sindicalismo, pero con la cláusula de no usar la palabra sindicato. Dicho taller fue muy

bueno, pero considera que aun así esta organización no ha apoyado el proceso de sindicalización.

El INDESIG también ha trabajado con Ni un Repartidor Menos y apunta que su objetivo era visibilizar el número de trabajadores que estaba muriendo en accidentes y robos. Máximo comentó sobre el conteo de repartidores fallecidos que lleva esta organización y de mayo a diciembre reportan veinticinco. Ni un Repartidor Menos es la organización más activa a nivel nacional y también tienen redes con otras organizaciones internacionales, lo cual la integra en una red global de protesta. Si bien estos movimientos no han obtenido logros concretos, sí han logrado visibilizar su problemática. El ocho de octubre de 2020 fue la protesta global de repartidores de aplicación. Máximo apunta que en esa fecha hubo desacuerdos entre SIRAPPS y Ni un Repartidor Menos lo que provocó que SIRAPPS no participara en la protesta.

Saul formó Ni un Repartidor Menos después de la muerte de un repartidor en un accidente vial. Saúl había formado parte de SIRApps y, desde entonces mantiene una narrativa de desconfianza hacia los sindicatos y se inclina por la conformación de Asociación civil. Ni un repartidor menos ofrece en su página servicios como cajas de ahorro o lugares de descanso para repartidores. A pesar de su alcance en redes, plantea Sergio, Ni un Repartidor Menos ha decidido un camino de alianza con las empresas y de poca exigencia de derechos. Sergio incluso afirma que son cercanos al PAN y a Movimiento Ciudadano.

Sin embargo, Saúl destaca que el colectivo Ni un Repartidor Menos tiene mesas de trabajo con Rappi sobre los problemas de los repartidores. Además, está vinculado con una red de colectivos del mismo tipo alrededor de América Latina. Sin embargo, Ni un Repartidor Menos es el único colectivo que ha establecido una relación de este tipo con una plataforma. Por esta razón, Saúl afirma que han avanzado en la dirección correcta. Actualmente cuenta con treinta y cuatro miembros, diecinueve en Ciudad de México y el resto en diversos estados del país, además de contacto con repartidores en otros países como Argentina, Francia y Japón. Apunta que la precarización laboral provocada por las aplicaciones es global y que, por ende, su lucha por derechos laborales debe ser internacional.

Inés considera que es importante apoyar en este proceso de sindicalización, pues las organizaciones plantean cooperativas, redes, asociaciones civiles, pero no plantean la posibilidad de formar un sindicato. Por ello, hay que formar e informar a los trabajadores sobre la Ley Federal del Trabajo para que puedan apropiarse de ella. Ante esto, vuelve a recalcar lo importante de la coyuntura en este sexenio, pues, si no se regula sobre este sector de trabajadores, esta oportunidad política puede perderse.

5. Las plataformas y mito de la flexibilidad.

Inés considera fundamental desmitificar la idea que obtener sus derechos plenos no implica quitar la flexibilidad del trabajo. De hecho, este elemento de flexibilidad a mantener es la condición más importante de los repartidores ante una nueva regulación. Para ello, es necesario hacer comprender que, si ellos quieren cotizar ante el seguro social, deberán cumplir con cierto número de horas de trabajo. Inés ubica un desconocimiento de los repartidores en muchos aspectos del derecho laboral. Saúl considera a los repartidores como falsos autónomos, pues dependen directamente de la aplicación para poder trabajar. Concluye en que éste es un modelo de auto explotación.

Tanto Inés como Hugo y Neftalí consideran necesario explicar e informar a los repartidores sobre sus derechos, pues así podrán comprender lo importante que es contar con seguridad social. Inés piensa que esto es un problema generalizado entre la juventud, pues observan la flexibilidad como una ventaja, pero no comprenden los perjuicios a los derechos laborales que implica. Lo cierto es que la flexibilización laboral es una trampa, pues deben trabajar muchísimas horas para obtener ingresos suficientes.

Además, argumentan algunos de los repartidores, este trabajo es para complementar gastos y tener otro trabajo principal. Un ejemplo es Sergio, quien consideró conveniente la flexibilidad laboral de repartidor para poder estudiar y trabajar simultáneamente. Incluso Saúl apunta que hay muchos titulados trabajando en este rubro. Lo cierto es que la mayoría de los repartidores, reporta Máximo, trabajan al menos cuarenta horas a la semana y cerca de un veinticinco por ciento trabaja más de sesenta horas. Una característica que permiten las aplicaciones a los repartidores es conectarse

por pocas horas al día, dos, por ejemplo. Por ello, muchos trabajadores afirmaron tener un segundo trabajo debido a que sus ingresos como repartidor no son suficientes.

Un directivo de Didi dijo en una entrevista realizada por Máximo que, si se categorizara a los choferes y repartidores como trabajadores clásicos, la empresa saldría del país porque no podría cubrir los costos necesarios. Hugo y Máximo consideran que es sólo una amenaza ante el escenario de una posible regulación, lo cual evidencia el interés de las plataformas por mantener a los repartidores como asociados y no como empleados. Hay un mercado muy grande y en crecimiento que las plataformas no podrían abandonar.

El punto es que las plataformas concuerdan en una visión extractivista que considera a sus trabajadores como asociados. Una situación similar sucedió en California, E.U., donde se pretende regular y nombrar a los choferes como empleados. Ante esto, la aplicación respondió con la amenaza de dejar de funcionar en el estado, lo cual debe entenderse como una estrategia política para presionar contra la regulación.

Otra acción problemática de las aplicaciones fueron las respuestas que tomaron contra los trabajadores cuando SIRAPPS solicitó a la Junta Local la toma de nota como sindicato. En este caso, Máximo menciona que Rappi mandaba repartidores como esquirols para impedir las reuniones de SIRAPPS, así como amenazas de otros repartidores a Alfonso, intuyendo que estaban del lado de la aplicación. Posteriormente, Rappi ofreció, exclusivamente al pequeño grupo de SIRAPPS, contratarlos como empleados con tal de evitar protestas y frenar la posible formación del sindicato; ellos no aceptaron.

EL INDESIG ha trabajado particularmente con trabajadores de Rappi y Máximo comenta que hace tiempo sucedía algo que llamaban deuda fantasma, pues a los repartidores les aparecía en la aplicación que debían cierta cantidad de dinero por error, el cual era muy complicado resolver ante la aplicación y los repartidores terminaban sin poder trabajar. Y es que los repartidores de Rappi, comenta Sergio, deben comprar los artículos con una tarjeta que les da la empresa y los gastos de esa tarjeta deben ser cubiertos. Por ello, ante errores de la plataforma, algunos repartidores terminaban por deberle dinero a la aplicación. Esos problemas y la muerte de un compañero fueron

razones para realizar una concentración en las oficinas de la aplicación. De esa movilización surgió la mencionada SIRAPPS.

Sergio intuye que, a causa de la organización de UNTA y su posible sindicalización, ha habido ciertas represalias de las plataformas en su contra. Comenta que su cuenta fue desactivada por Uber por incumplimiento de términos y condiciones del contrato que firmó al ingresar a la firma, contrato redactado de tal manera que justifica prácticamente todas las desactivaciones. En su caso, supuestamente fue por duplicar su cuenta. También afirma que las aplicaciones buscan la rotación de sus empleados, pues constantemente hay desactivaciones y aun así llegan nuevos repartidores.

También apunta que, por fin de año, las plataformas están desactivando a muchos repartidores, incluidos dos miembros de UNTA. Sergio considera que las plataformas no tendrán opción y deberán negociar con los sindicatos que se formen, pues existen regulaciones y convenios con la OIT que el Estado mexicano debe hacer valer. Aun así, reconoce que será necesaria la presión y movilización de los trabajadores, pues no ha habido interlocutores ni representantes de las plataformas que hayan hablado con las organizaciones de repartidores. Hugo fue enfático en señalar que las plataformas sólo son intermediarios y esta condición les ha dado cuantiosas ganancias que les permitirían sin problemas pagar la seguridad social, los seguros de riesgo y la herramienta de trabajo para sus trabajadores.

Una de las plataformas pioneras en México de este tipo de servicios fue Sin Delantal. Dicha aplicación dejó de funcionar en México el cuatro de diciembre de 2020 debido a la creciente competencia. Esto se corrobora por los repartidores, en nuestra encuesta quienes apuntaron que al inicio trabajaban mucho con Sin delantal, pero la llegada de Uber Eats, Didi Food, entre otras, redujo demasiado su mercado. En opinión de Máximo, la aplicación más arbitraria en este sentido es Rappi y la menos sería Uber.

Inés trae a colación el ejemplo de un señor que asistió al taller mencionado más arriba de la FES. Este señor se accidentó quedando paraplégico y la plataforma no le ayudó en nada. Estas situaciones revelan la importancia de la seguridad social. Por esta razón, debe haber una labor, por parte de quienes conocen el derecho laboral, de difundir e informar a este sector. De esta manera podrán tomar decisiones colectivas informadas y fundamentadas.

6. ¿Cómo se puede inspeccionar este tipo de trabajo?

Inés señala que una inspección no aplica para su labor, pues sólo se encargan de ir del negocio a la puerta de la casa y entregar. En dado caso de agresiones, éstas deben ser consideradas como riesgos de trabajo. La posibilidad de inspección que ella considera sería que ésta se dirigiera a la oficina central de la plataforma y que se corroboraran los tres objetivos de la inspección laboral: la seguridad en el empleo, la capacitación y las condiciones generales de trabajo. Es decir, la inspección se hace a la empresa y se entrevistan a algunos empleados, pero si la empresa no tiene a sus empleados en la oficina para que corroboren las condiciones del trabajo, no sabe cómo se podría realizar la inspección. Acaso podría realizarse a los trabajadores de oficina, pero no a los repartidores. Ella considera que debería cambiarse la ley para la inspección, pero no encuentra cómo podría aplicarse en este caso.

En caso de una regulación, Máximo considera que se le podría exigir a las empresas mayor apertura en la parte digital y que permitieran a las autoridades acceder a diversa información de la plataforma. Por ejemplo, verificar que estén cobrando la cuota correcta a los trabajadores, que no haya deudas fantasma, entre otros problemas. Si hay una regulación, tendría que haber algo al respecto.

7. Sobre los accidentes de trabajadores de aplicaciones

La principal preocupación de los trabajadores son los accidentes. De hecho, han pedido a la FES un taller sobre protocolos para evitar los accidentes, arguyendo que las plataformas no proveen dicha información ni está disponible en sus

páginas oficiales. Entonces, por un lado, es difícil conocer hasta dónde están comprometidos los empleadores con el derecho a la salud y los riesgos de trabajo. Por otro lado, al ser esto una cuestión de vida, debe haber intervención y responsabilidad de autoridades de todo tipo. Es un hecho fundamental de derechos humanos que obliga a

las autoridades a actuar, pues los trabajadores han narrado accidentes y muertes que han ocurrido y al final se encuentran solos.

Máximo corroboró la preocupación generalizada de los repartidores por los accidentes de trabajo. Además, adelantó algunos resultados de la encuesta a repartidores que llevó a cabo el INDESIG, de la que resultó que el sesenta y uno por ciento de los encuestados tuvo algún accidente y, de ese porcentaje, trece por ciento requirió hospitalización. Estos números reflejan el alto riesgo que implica su trabajo. Además, un veintiocho por ciento reportó haber sufrido un robo, el cual era muchas veces del vehículo, su principal herramienta de trabajo. Hay otros repartidores que realizan entregas a pie tras abandonar su vehículo debido al trauma provocado por un accidente. Ni un Repartidor Menos lleva un registro de los accidentes y robos que sufren los repartidores, al cual llaman “Bitacora de guerra”. Saúl comenta que sólo en las dos ultimas semanas previas a la entrevista (10/12/20) se han robado más de treinta bicicletas y veinte motos. Lo anterior también es un problema importante para los repartidores.

En la entrevista a Inés, ella señaló que las y los repartidores sólo cuentan con una póliza de seguro para cubrir accidentes en la calle, así como situaciones de violencia o asaltos. Pero dicha póliza permanece con el patrón, sin que sea proporcionada una copia al trabajador, lo que le impide conocer a qué tiene derecho. Además, deben cumplir con una serie de requisitos para hacer valer la póliza. Máximo señala que, si el accidente sucede durante un envío, la aplicación tiene incumbencia y les da asesoría, pero no ayuda si el accidente sucedió fuera de estos trayectos en específico. Saúl comenta el caso de un joven que sufrió un accidente grave trabajando y la plataforma solamente le dio sesenta mil pesos, lo cual era una cantidad mucho menor a los gastos médicos que implicaron su recuperación. Por ejemplo, Saúl comenta que la póliza señala que cubrirá gastos médicos hasta por cien mil pesos y si un repartidor sufre un accidente por el cual gastó cincuenta mil pesos en recuperación, el seguro no cubrirá los gastos. La FES realizó un taller sobre riesgos laborales y salud en el trabajo donde les solicitaron a los repartidores la copia de la póliza de seguro pero no la proporcionaron. No tiene certeza sobre la cobertura que tienen por riesgos de trabajo. Si se regula y configura la categoría

de Trabajadores Repartidores de Plataforma, dicho sector obtendría acceso a la seguridad social.

Máximo afirma que, desde el año pasado, tanto Uber como Rappi conectan a los repartidores con una empresa que les brinda un seguro privado con precios especiales, pero son los repartidores quienes deben cubrir el costo. El seguro es individual y cada repartidor debe cubrir su costo. Incluso detectaron anuncios en redes sociales que ofrecen seguros especiales para repartidores.

Para terminar, Inés recalca la importancia que tendrá la presión social de los repartidores para que se logre su reconocimiento como trabajadores y el logro de sus plenos derechos como tales. Aclara que hay interés en ayudarlos por parte de organizaciones sociales, de la academia, del gobierno federal, pero será fundamental la presión organizada del sector.

Conclusiones

Hicimos entrevistas a dos dirigentes de organizaciones sindicales tradicionales, uno de la CROC y otro de la CTM, así como a la representante de la Fundación Friedrich Ebert (FES), organización muy vinculada a los sindicatos. Los tres consideraron que un sindicato es la mejor forma de organizar y defender a los trabajadores de plataforma. Criticaron la idea de las asociaciones de trabajadores de plataformas, y a los propios repartidores, quienes consideran que es suficiente asociarse en redes que den consejos a los trabajadores sobre donde hay tráfico, si hay un accidente, si es una zona peligrosa, o recomendaciones de sobre la reparación de sus bicis, motos o autos. Plantearon que esa forma de organización no se orienta más que a cuestiones coyunturales y menores, pero que no ven por los derechos a largo plazo de los repartidores. Afirman que no se dan cuenta de que van a trabajar durante 5 o 10 años en esa ocupación y que en esos años no van a cotizar para su pensión, ni para un fondo de vivienda, y que una vez que estén casados y necesiten comprar un lugar donde vivir, o lleguen al fin de su vida laboral, no tendrán suficientes años para jubilarse. Que eso no lo perciben ni los repartidores, ni sus organizaciones.

Nos dijeron que la ley federal actual no contempla un capítulo para ese tipo de trabajadores y que se tendría que incluir uno nuevo que los considerara. Que evidentemente son trabajadores, aunque sus condiciones sean efectivamente distintas a las de otros, por lo cual es necesario un nuevo capítulo en la Ley que los ampare.

El sindicalista de la CROC afirmó que al no existir una definición específica en la LFT, implica que no pueden organizar un sindicato; que no les darían el registro. Suponemos que esa es una de las razones por las cuales aún no existe un sindicato y porque, como nos lo dijo Sergio, el joven sindicalista, no les han dado la toma de nota; aunque Sergio dijo que eso se debió a que se hizo mal el trámite. Surgió entre varios de los entrevistados una figura similar a las trabajadoras del hogar como posibilidad para definir a los trabajadores de plataforma, en la medida en que trabajan para varias plataformas. También se mencionó a los empleados de seguros que trabajan con base en comisiones.

Se dijo que, sin lugar a dudas son trabajadores y que los patrones son las plataformas, a pesar de que ellas manejan y convencen a los trabajadores de que son asociados, independientes o incluso una especie de empresarios. Que esa es una forma ideológica de convencer a los repartidores de que no se organicen y de que se mantengan en las condiciones en las que se encuentran actualmente, es decir, sin una relación de empleados, a pesar de estar subordinados ante las aplicaciones. De hecho, la manera en la que se les paga no es mediante un salario, sino una comisión, que las aplicaciones llaman recompensas. Todos nos dijeron que obviamente hay una relación de empleo aunque a las empresas no les convenga que se vean así.

Afirmaron que las plataformas tienen que reconocer su responsabilidad laboral frente a estos repartidores. Tienen accidentes muy frecuentemente cuyos costos deben ser cubiertos por ellos mismos, ya que las empresas no se hacen responsables ni tienen seguro médico, ya que no están en el IMSS. Además, no cotizan por jubilación, salud, ni por un fondo de vivienda. Y esos años que trabajen en las aplicaciones serán tres, cinco o diez años perdidos. Es contradictorio que ya paguen impuestos y no sean sujetos de derechos.

Reconocen, finalmente, que son jóvenes que tienen una mala impresión de los sindicatos, y que no confían en ellos. Esperan poder cambiar su opinión. Piensan que

los sindicatos tienen que trabajar en su imagen para convencer a los jóvenes que les conviene organizarse con ellos.

Sergio, el joven sindicalista, viene de una familia de maestros y taxistas que siempre han estado activos en sus sindicatos. Es por ello que está convencido, al igual que los sindicalistas que ya citamos, que el sindicato es la mejor forma de organizarse y defender los derechos de los repartidores. Pero, a diferencia de los anteriores, tiene conciencia de que hay muchos jóvenes que no quieren a los sindicatos por la mala fama que tienen y porque no quieren pagar cuotas, por lo que se propone crear otro tipo de sindicato en el cual él, como repartidor, se mantenga en su trabajo, no se convierta en un líder sindical que ya no trabaja y que no se cobren cuotas.

Sergio está más abierto a la idea de discutir en qué categoría deben caer los repartidores. Es cierto que están subordinados a las empresas, no son lo que ellas pretenden, socios o emprendedores, como algunos de ellos se conciben, sino trabajadores. No obstante, la categoría específica está siendo discutida en el sindicato que creó, UNTA pero que aun no tiene registro. El registro le fue negado hace dos años, en el gobierno anterior, y todavía no lo han presentado en el actual. Plantea que este sindicato no tiene una preconcepción de cómo debe categorizarse al trabajador de plataformas, ni cuáles condiciones debe tener su empleo, que en su organización se está llevando a cabo una discusión abierta de cómo ajustar una organización sindical al trabajo de plataforma. Una de las formas que mencionó es la de trabajadores de seguros. Plantea que podría haber dos categorías de trabajadores de plataformas: permanente y temporal, para dar lugar a los repartidores que tienen otra actividad. A pesar de que, al igual que los sindicalistas más tradicionales, considera que el sindicato es el mejor mecanismo para defender a los repartidores y darles los beneficios como jubilaciones, seguro médico y defenderlos de las arbitrariedades de las aplicaciones. Además de que las plataformas tendrían que cubrir parte de los gastos de los repartidores que tienen que poner su bicicleta o moto, repararlos, etc.

Los sindicalistas rechazan la idea de los repartidores, de la mayoría de ellos que consideran que son asociados de las empresas, que no son sus empleados, que son en cierta medida emprendedores. Al tiempo que cuestionan la idea de la flexibilidad, ya que consideran que el empleo no es tan flexible como dicen porque trabajan todo el día. Por

una parte, las empresas los obligan a estar conectados por un tiempo determinado, definido de hecho en los contratos que firman con las empresas, los pueden sancionar. Por otra parte, los propios repartidores se auto-explotan, trabajan mucho porque quieren acumular cada vez más puntos, “como en un juego de computadora”, de manera que trabajan 10 12 horas diarias, toda la semana. En efecto, de esa manera ganan bien, unos 2300-2500 por semana.

El experto y el miembro de la asociación de repartidores, “Ni un repartidor Menos”, reafirman algo más cercano a lo que nos dicen los repartidores en las entrevistas: no quieren a los sindicatos, no quieren financiarlos con sus cuotas, y tienen mala fama. Para un empleo de futuro quieren una organización de futuro, no del pasado. Para un nuevo empleo, nuevos tipos de trabajadores, se necesita un tipo distinto de asociación. Una organización se aboque a la principal preocupación de los repartidores es la seguridad; de hecho #NiUnRepartidorMenos surgió de la muerte de uno de sus compañeros, atropellado por un de vehículo de limpieza de la ciudad de México. Exigen que la ciudad de México tenga mejores condiciones para hacer su trabajo, carriles confinados para las bicicletas y motocicletas. También consideran que deben tener seguro de salud y de jubilación, vacaciones, aguinaldo, pero sin la necesidad de sindicalizarse. De hecho, nos mencionaron que ya se han sentado con las plataformas, por lo que no consideran que sea necesaria la forma sindical, creen poder negociar con ellos sin ella, y evitarse una especie de politización de la lucha de los repartidores.

Consideran que, a pesar de que los repartidores son en efecto explotados y auto-explotados, aprecian el trabajo por su flexibilidad; algo que no quieren sacrificar. Exigen que no se les obligue a trabajar por una sola empresa, que no tengan la obligación de trabajar un número determinado de horas, que ellos puedan escoger cuando, cómo, cuantas horas le dedican a esa labor. Estas son condiciones insustituibles. Por ello consideran que se debe de inventar otra categoría, algo que se ajuste al empleo específico, al hecho de que muchos estudian y trabajan, o se emplean en el reparto de manera parcial porque tienen otro trabajo; de hecho, algunos ya tienen IMSS en ese otro empleo.

Tanto sindicalistas como miembros de asociaciones y expertos nos afirmaron que uno de los puntos centrales a regular es que tengan formas de defenderse de las

arbitrariedades de las plataformas. En el pasado han habido cobro de deudas “fantasma” por un error de la aplicación, se han dado casos de que los castiguen desconectándolos o por unos días. Demandan transparencia al respecto y que puedan oponerse a una sanción. Es por ello que si consideran que se requiere de un tipo de asociación colectiva.

Como conclusión de esta interpretación general consideramos que cualquier regulación de este tipo de empleo debe ser analizada y discutida con los propios repartidores y con sus organizaciones, tanto sindicales, como asociativas; de hecho los mismos repartidores ya están analizando colectivamente formas de regulación y de organización que convenga mejor a sus intereses. Una regulación que no haga esto podría afectar a los mismos a los que se pretende proteger, no al grado de que las empresas se vayan de México, porque tienen demasiadas ganancias, pero sí que afecte las condiciones del empleo que permiten, por lo menos a una buena parte de los repartidores trabajar y hacer otra actividad.

IX. Reporte. Grupo de enfoque con representantes de las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de México

17 diciembre 2020

El Instituto de Políticas para el Transporte y el Desarrollo (ITDP), y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) colaboran con El Colegio de México para coordinar el 23 de noviembre de 2020 un grupo de enfoque con las distintas plataformas digitales que operan en la Ciudad de México. El objetivo de esta sesión fue conocer la perspectiva de representantes de las plataformas de reparto, sobre las condiciones laborales y de movilidad de las personas repartidoras en la Ciudad de México. El cuerpo de este reporte está basado exclusivamente en lo comentado por las plataformas en la sesión; por lo tanto, no representan necesariamente las ideas del ITDP y de El Colegio de México. Al final, se agregan conclusiones que contemplan un análisis de lo discutido en el grupo de enfoque.

Para elaborar este reporte, se hizo una relatoría de la sesión y se integraron los elementos más importantes en este documento. Posteriormente, se compartió el reporte con las plataformas de reparto participantes, quienes realizaron observaciones. Se tomaron en cuenta las recomendaciones sobre las secciones que contenían opiniones de las propias plataformas.

Objetivos específicos

- Conocer la perspectiva de representantes de las plataformas sobre:
 - La prevención de siniestros viales
 - El acceso a protección social de las personas repartidoras
 - Su relación jurídica con las personas repartidoras
 - La política fiscal actual
- Conocer las singularidades del sistema de reparto en la CDMX respecto de otras ciudades y los problemas que enfrentan las empresas.

Este reporte fue elaborado en conjunto por el ITDP y el Colegio de México.

Asistentes

Plataformas digitales participantes

- Beat
- DiDi Food
- iVoy
- Rappi
- Uber Eats

Representantes del ITDP

Clara Vadillo
 Daniel Bustillos
 Eloy González

Representantes de El Colegio de México

Carlos Alba
 Rosario Aparicio
 Gustavo Vega

Agenda de la sesión

Hora	Actividad
15:00	Bienvenida y presentación asistentes
15:10	Agenda
15:12	Acuerdos de participación
15:15	Introducción: presentación del objetivo del estudio, del taller y una breve descripción del contenido del estudio
15:25	Desarrollo del grupo de enfoque a través de preguntas cerradas y abiertas en los siguientes temas: - Seguridad vial - Relación laboral con las personas repartidoras - Regulación laboral para plataformas - Generales
16:55	Agradecimiento y cierre

Seguridad vial

La seguridad vial se enfoca en promover estrategias para prevenir siniestros de tránsito en los que las personas resultan lesionadas o pierden la vida. Un enfoque sistémico de la seguridad vial plantea que los errores deben anticiparse en conjunto por el sector público, privado, la academia y personas usuarias (ITDP, 2019). El sistema lo integran las vías e infraestructura seguras, velocidades seguras, vehículos seguros, y una eficiente respuesta tras los siniestros. Es con este enfoque que se preguntó a las plataformas de reparto por qué consideran ellas que, en los últimos años, ha habido un incremento de más del 300% en lesiones y fatalidades en motociclistas (Ídem) y qué acciones se podrían implementar para prevenirlas (Tablas 1 y 2).

Tabla 1. Razones a las que las plataformas de reparto atribuyen el aumento en siniestros de tránsito.

Áreas de trabajo en seguridad vial	Respuestas de las empresas
a. Gestión de la seguridad vial (Coordinación intersectorial y decisiones basadas en evidencia)	La motocicleta es escogida cada vez más por las personas como modo de transporte debido a la falta de calidad/oferta de otros modos de transporte, como es el transporte público.
b. Vías e infraestructura	1. Algunas vías y calles de la CDMX de mala calidad (baches) o no aptas a una circulación segura en motocicleta o bicicleta. 2. Infraestructura deficiente.
c. Regulación y aplicación de la ley	1. Motocicletas no registradas. 2. El cambio en el sistema de fotomultas a fotocívicas de esta administración ha aumentado el riesgo.
d. Cultura de la movilidad	Falta de cultura entre distintos tipos de personas usuarias, por ejemplo, cruce en lugares peligrosos, etc. Cultura de poco respeto al ciclista y al peatón, prioridad al automóvil.

Tabla 2. Acciones que corresponden a los diferentes actores involucrados para prevenir estos siniestros.

Actor	Respuestas de las empresas
a. Las plataformas de envíos	1. Transmisión de información/Manuales de seguridad vial con recomendaciones de conducción segura para personas repartidoras, realizadas de la mano de organizaciones expertas. 2. Restricción de entregas en zonas/momentos de mayor riesgo, por ejemplo, durante lluvias fuertes.
b. Las autoridades de tránsito	No hubo respuestas.
c. Las personas repartidoras	Más campañas dirigidas a ciclistas y motociclistas en general, para actuar sobre siniestros que son mayormente provocados por estas personas (mayor prevalencia).
d. Los automovilistas para prevenirlos	Más campañas de educación y sensibilización para protección de otras personas usuarias de la vía, por ejemplo, en la obtención de la licencia.
e. Restaurantes	Que el paquete tenga las medidas necesarias para evitar siniestros de tránsito.

Se preguntó a continuación si existen **directrices sobre las medidas de seguridad vial** con las que las personas repartidoras deben ofrecer el servicio y si hay incentivos o sanciones relacionadas. Una empresa respondió que no tienen sanciones por el cumplimiento de las directrices, pues no ejercen control sobre las personas repartidoras. En su lugar, tienen campañas de sensibilización, por ejemplo, con la Cruz Roja y Bicitekas, en donde se transmite la información relevante para las personas repartidoras y se pone a su disposición para que puedan prevenir algún siniestro de tránsito.

Naturaleza de la relación jurídica entre las personas repartidoras y las plataformas digitales

Esta sección buscó ahondar en la naturaleza de la relación jurídica que actualmente tienen las plataformas digitales con las personas repartidoras, así como conocer las opiniones de las empresas sobre el marco regulatorio aplicable. La respuesta a cada pregunta era opcional. En las preguntas cerradas se obtuvieron respuestas de cuatro de las cinco empresas en todo momento, en las abiertas hubo poca participación.

Todas las empresas se consideran intermediarias entre personas usuarias (restaurantes, personas que envían paquetes, etc.), prestadoras del servicio (repartidoras) y personas que solicitan el servicio (transporte o entrega de alimentos o productos). Esto, dado que su modelo de negocios se basa, según su propio lenguaje, en conectar a la oferta con la demanda. Su plataforma permite conectar a las personas que están interesadas en prestar un servicio de reparto desde donde quieran, con personas que desean un servicio de comida. La empresa le presta un servicio de conexión a la persona repartidora y ella le paga a la aplicación; asimismo, los clientes se conectan y le pagan a la aplicación. Finalmente, el restaurante también le paga a la aplicación. Son cuatro jugadores: la plataforma, quienes ofrecen sus servicios independientes (repartidores), quienes reciben el servicio y los bienes (clientes) y quienes ofrecen los bienes (restaurantes).

También, **las plataformas consideran que todas las personas repartidoras son prestadoras independientes de servicios.** Sobre las prestaciones laborales que los trabajadores tienen en una relación de subordinación, se comenta que no son aplicables a este tipo de actividades, ya que no hay una relación laboral o subordinación entre las empresas de aplicaciones y los repartidores. Se expresa que el sistema jurídico mexicano es binario, ya que solamente reconoce la modalidad de independiente y la modalidad de relación de trabajo. Entonces, cuando se habla de prestaciones laborales, forzosamente se está colocando en una relación laboral. En el caso de las plataformas, las personas repartidoras deciden en qué momento van a prestar sus servicios; deciden cuándo se conectan a la misma aplicación; tal vez se desconectan 6 meses de una aplicación y vuelven a conectarse

meses después o utilizan distintas plataformas a la vez. El hecho de que no exista subordinación, tal vez sea la distinción más importante. La misma empresa comenta que el problema que existe con el modelo binario es que otorgar prestaciones tal y como están actualmente contempladas, implicaría pasar al mundo de la laboralidad, con la relación de subordinación que eso implica (horarios, días mínimos de conexión, control, supervisión, etc.). Sin duda, plantea, será importante valorar qué protección o beneficios sociales, y no prestaciones laborales, podrían tener como personas que prestan servicios independientes. Se expuso el ejemplo de Chile, donde las personas repartidoras tienen acceso a la seguridad social en su calidad de independientes.

Además, se opina que la independencia de las personas de reparto tiene que ver con la flexibilidad, ausencia de control o subordinación, ausencia de obligación de trabajar y con la complementariedad de ingresos, pues ésta permite complementar cualquier actividad laboral que estén realizando con la actividad flexible del reparto.

Adicionalmente plantean que, posiblemente, **las personas repartidoras podrían acceder a recursos de un fondo**, tal como en California, en donde se analizó crear un fondo regulado en donde las distintas plataformas podrían contribuir. Durante las elecciones de los Estados Unidos, se propuso una consulta popular en California, llamada PROP 22. En esa consulta, la población del estado votó si las personas que prestan servicios a través de plataformas deberían ser independientes o no. La mayoría de los ciudadanos de California eligieron que las personas que prestan servicios a través de plataformas debían tener la clasificación de independientes. De esta forma, las personas repartidoras que están registradas en las plataformas en este territorio, podrán tener acceso a un piso mínimo de beneficios sociales⁵².

También, las empresas comentaron que ya existen varias propuestas que se están discutiendo alrededor del mundo, que reconocen la calidad de independientes de las personas repartidoras, pero a su vez establecen ciertos derechos y obligaciones a las plataformas de interconexión y a las personas repartidoras. Las plataformas señalan que clasificar a las personas que prestan servicios como empleadas de las plataformas acabaría con el modelo de negocios, así como con la flexibilidad y complementariedad que disfrutaban las personas repartidoras. También se mencionó el caso de India, en donde se acaban de reformar las leyes de seguridad social y las distintas plataformas harán contribuciones del 1% de los ingresos de las plataformas y se aportarán a un fondo que va dirigido a los prestadores de servicios independientes. Se comenta también que se está viendo una tendencia de este tipo de fondos que dan cierta protección a las personas repartidoras en

⁵² El ITDP no ha hecho una revisión exhaustiva de la PROP 22 a la fecha de elaboración de este reporte, sin embargo, se confirmó que el 58.6% de los ciudadanos de California votaron a favor de la iniciativa.

calidad de independientes y que permiten que las plataformas sigan existiendo con el modelo de negocios actual.

Al preguntar a las empresas sobre su opinión respecto a **sindicatos de personas repartidoras**, una de ellas cuestiona las bases de su conformación, ya que esto representaría una relación patronal gremial, misma que no existe, argumenta.

También, se pregunta su opinión sobre otros **movimientos colectivos que exigen mayor seguridad vial y física**, sin enfatizar el reconocimiento de otros derechos laborales. Dos de las plataformas plantearon que pedir mayor seguridad vial y mayor seguridad física por parte de estos movimientos está bien, ya que sensibilizan a la población en general sobre los riesgos que corren los motociclistas y ciclistas en general. En su opinión, el problema de estas peticiones es cuando se confunden con el reconocimiento de derechos laborales; ahí hay que hacer una distinción muy clara, ya que no existe una relación laboral o de subordinación en la medida en la que hay absoluta flexibilidad y libertad para conectarse a las distintas plataformas.

Regulación para plataformas

Este tema planteó preguntas acerca de una posible regulación para las plataformas de envío, que pudiera ofrecer un marco mínimo de beneficios sociales. De manera general, las empresas consideran que no podrían estar de acuerdo o en contra de una regulación sin antes revisarla. En su opinión, la aplicación de la regulación laboral no sería compatible con su modelo de negocios debido a que el sistema es binario, es decir, hay o no empleados, no existen pocos derechos laborales; o se tienen todos los derechos y obligaciones o no se tienen: obligación de presentarse a trabajar, horarios mínimos y máximos, metas de productividad, vacaciones, aguinaldo, control y supervisión, etc.

Las plataformas de reparto plantean que un ejemplo positivo es una iniciativa en la que se establece la posibilidad de acceso a derechos sociales mínimos. En ella, se podría establecer el derecho a la transparencia en las desactivaciones con las personas repartidoras; a conocer las tarifas anticipadamente y a recibir ciertas capacitaciones. Estos son derechos sociales, no laborales, argumenta. Se comenta que una regulación de este tipo es viable, ya que, en la medida en la que se pueda determinar a nivel regulatorio cuál es la naturaleza de la relación, todos se benefician. Por ejemplo, los seguros; la obligación de otorgar seguros contra siniestros de tránsito en dicha relación, que seguiría siendo no laboral, si no una regulación social de plataformas: esto no es contrario al modelo de negocios.

Se preguntó a las plataformas si se requiere una **nueva categoría de trabajador, distinta al trabajo subordinado y el independiente**. Únicamente una de ellas respondió a favor y comenta que abonaría a ofrecerles seguridad social a sus asociados.

Finalmente, se pidió a las empresas compartir experiencias de regulación en este tema, en otros países, y su opinión sobre ellas. Se vuelve a mencionar la propuesta de California, PROP 22; también una propuesta de Francia, que al final la corte declaró inconstitucional porque no se siguieron ciertos procesos parlamentarios, pero, considera, el texto es muy bueno. En Chile se está discutiendo otra propuesta del Ministerio del Trabajo, la cual propone ciertos derechos para las personas que prestan servicios a través de plataformas. En la India acaban de aprobar cambios en donde los independientes tienen acceso a seguridad social y se creó un fondo con aportaciones de las plataformas. En Colombia hay varias iniciativas en donde se reconoce la independencia de las personas repartidoras; lo que se está discutiendo, es qué pasará con la seguridad social; qué rol van a jugar las plataformas dentro de este modelo de independencia. De acuerdo con la opinión expresada, el punto importante a discutir no es la relación laboral, ya que no hay elementos para concluir que existe una relación laboral entre plataforma–repartidor de acuerdo con los principios que norman su existencia, sino se debe discutir el piso mínimo de protección social.

Preguntas generales

En esta última sección se plantearon preguntas abiertas que no correspondían a un mismo tema ni a los anteriores. La primera, si las empresas han tenido algún **acercamiento con autoridades gubernamentales para dialogar sobre temas fiscales o administrativos**. Una empresa responde que siempre han cumplido con las regulaciones vigentes, con enfoque colaborativo, en temas fiscales; contribuyendo con el 1.5% al fondo de movilidad; consideran que estos acercamientos han sido positivos y han estado orientados a poder contribuir en beneficio de las ciudades y en los países en donde tienen operaciones. Consideran que a partir de dicho diálogo y del fondo de movilidad se podrían plantear otras avenidas para poder abordar mejores condiciones para que los socios repartidores, motociclistas, ciclistas y usuarios de la plataforma puedan obtener mejores condiciones de seguridad.

Por otra parte, se les preguntó acerca de los **cambios y acciones dado el impacto de la pandemia por COVID-19**. Una de ellas comenta que internamente hicieron algunos cambios en el uso de la plataforma para incrementar la seguridad de sus clientes y personas repartidoras y también contribuyeron con ellas con un programa que llamaron “propinas al doble”, en el que cada vez que un usuario otorgaba una propina al repartidor a través de la plataforma, ésta reducía su cuota de servicio (que es la cantidad que el prestador de

servicios paga por el uso de la aplicación) en la misma proporción, generando así, un doble beneficio para la persona que prestaba el servicio. Además otorgaban un kit COVID-19 que incluía cubrebocas, gel antibacterial y algunas caretas. Otra empresa comentó que ellos compraron miles de guantes y cubrebocas para las personas repartidoras, además de invitarlas a promover el distanciamiento social, tanto en la recepción como en la entrega de productos. Una más, dijo que cuando un socio daba positivo, no se podía conectar a su aplicación durante 14 días. Sin embargo, entendiendo la realidad de que son independientes y sus ingresos dependen de los servicios prestados, la plataforma le otorgó el promedio de sus ganancias de esos 14 días. De esa forma, se incentivaba a las personas repartidoras que estaban contagiadas a que permanecieran en casa y así reducir el número de contagios. Una cuarta mencionó que se ha constituido un fondo de 10 millones de dólares a nivel mundial para personas conductoras que resulten contagiadas de COVID-19 o que estén en riesgo de contagio. Eso significa que se les asegurarían las ganancias, dándoles mayor seguridad de ganancias sin exponer a su círculo cercano.

Sobre el **efecto de crecimiento de envíos en el contexto de la pandemia**, se preguntó si consideran que éste se sostendrá o es circunstancial. Una empresa responde que sí van en aumento y cada vez son más los restaurantes que se acercan a las plataformas para poder vender. En la medida en la que hay más oferta, la gente pide cada vez más. También, con todas las personas que han perdido su trabajo, más personas se han registrado como repartidoras, ya que es una forma rápida y flexible de obtener recursos.

Conclusiones

En este reporte se recopilan las opiniones de 5 plataformas de reparto, acerca de su relación jurídica con las personas repartidoras, además de una posible regulación en la materia. Las plataformas de reparto enfatizaron que buscan continuar con su modelo de negocio en el que fungen como intermediarias entre quienes ofrecen bienes o comida, los consumidores y las personas repartidoras. En este sentido, plantean que no sería posible brindar derechos laborales a las personas repartidoras al tratarse de prestadoras de servicios independientes bajo la ley.

Las empresas señalan que este modelo tiene beneficios para las personas repartidoras, pues tienen flexibilidad en cuanto al número de horas que dedican al reparto y a la regularidad con la que realizan esta actividad. También, pueden ofrecer sus servicios de forma simultánea a través de distintas plataformas y mezclar este trabajo con otras actividades y labores.

Sin embargo, las plataformas reconocen la vulnerabilidad de las personas repartidoras ante los siniestros de tránsito y la necesidad de discutir esquemas de seguridad social y

protección al trabajo como prestadoras de servicio independientes. Por tanto, están abiertas a dialogar sobre:

- Acceso a la seguridad social/ a seguro médico. Esto lo considerarían de manera optativa y reconociendo la calidad de independientes de las personas repartidoras.
- Coadyuvar en la protección de los ingresos de personas repartidoras en casos fortuitos, como la pandemia por COVID-19.
- Recibir capacitaciones en materia de seguridad vial.

Finalmente, una de ellas también planteó estar abierta a dialogar sobre:

- Transparencia en cuanto a las desactivaciones, que es cuando a la persona repartidora no se le permite acceder a la aplicación para realizar envíos.
- Conocer las tarifas de los envíos que realizarán, anticipadamente.

XIV.- Grupo de enfoque con el colectivo de repartidores por plataformas digitales Ni un Repartidor Menos

Carlos Alba, Rosario Aparicio, Graciela Bensusan y Gustavo Vega

16 de diciembre de 2020 / 18:00 horas

Representantes del Colectivo Ni un Repartidor Menos

Fernanda Reynoso
Paola Angel
María Fernanda
Roberto
Nathan
Saúl

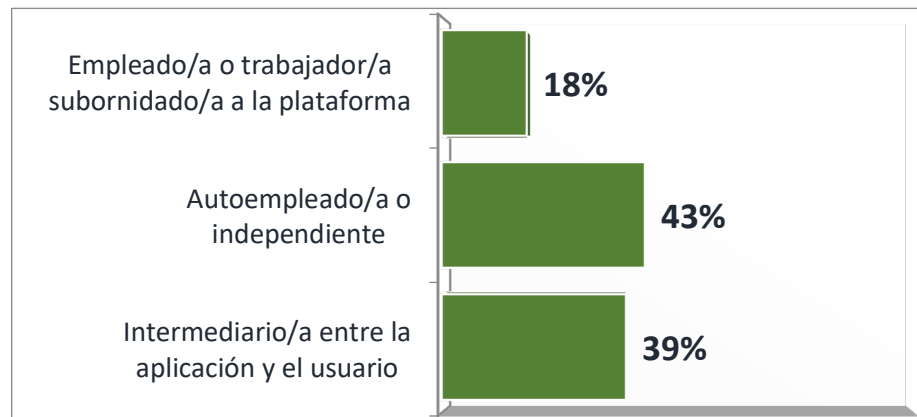
Representantes de El Colegio de México

Graciela Bensusán
Gustavo Vega
Carlos Alba
Rosario Aparicio

La reunión dio inicio a las 18:00 horas a través de la plataforma *Zoom*, la Dra. Graciela Bensusán dio la bienvenida a todas y todos los asistentes y comentó que el objetivo del grupo de enfoque era intercambiar ideas sobre las respuestas de la encuesta que se aplicó a repartidoras y repartidores de la Ciudad de México y el Colectivo Ni un repartidor menos.

Tema 1.- Autopercepción de su relación con la plataforma

La Dra. Graciela comienza la sesión con la primera pregunta del Tema 1 de la encuesta sobre la Autopercepción de la relación de las personas repartidoras con la plataforma. En el cuestionario se preguntó: En su relación con el trabajo en la plataforma principal, ¿Cómo se considera? Y estas fueron las respuesta...



La pregunta al grupo de enfoque fue:

- **¿Creen que estas respuestas se refieren a la realidad que viven o a cómo creen que debe ser considerado su vínculo con la plataforma?**

Comentarios:

Saúl comenta que hay una falta de información de las persona que se están enfocando en la búsqueda de derechos hacia el sector de las personas repartidoras. Afirma que la relación laboral con las plataformas existe ya que son subordinados. Agrega que la plataforma les indica qué hacer y cómo hacerlo y además reciben un pago por realizar esa indicación entonces se consideran empleados.

La Dra. Bensusán agrega que la respuesta, de acuerdo a lo que Saúl respondió, sería que sí son empleados y están narrando cómo las plataformas los consideran.

Saúl agrega que la mayoría de las personas repartidoras caen en la narrativa de que son autoempleados, o su propio jefe, también que son empresarios, por el hecho de tener flexibilidad laboral y lo que menos buscan es reconocer el vínculo laboral que pueden llegar a tener con las plataformas, pues temen que al ser

reguladas tengan que trabajar 8 horas, sin embargo, hay repartidores/as que actualmente llegan a trabajar 12 o hasta 16 horas diarias.

Fernanda comenta que la percepción -de las personas repartidoras- nace de cómo denominan las plataformas a la relación laboral que tienen con el sector y los llaman “socios” o “empresarios” para no aceptar que tienen dicha relación.

Nathan agrega que la narrativa de las empresas ha sido interiorizada por sus compañeros repartidores, pues los han hecho creer que son socios o empresarios por el hecho de existir una flexibilidad total en la relación laboral. Comenta que la mayoría de sus compañeros cree que porque hay flexibilidad en las relaciones labores implica que hay una inexistencia de la relación laboral pero es una cuestión totalmente distinta. Afirma que esta percepción es la consecuencia de lo que las plataformas les han hecho creer y la narrativa de las empresas se ha interiorizado en el gremio.

La Dra. Graciela Bensusán comenta que la pregunta se prestaba a responder en dos sentidos, en cómo se sienten realmente y comenta que esto tiene que ver cómo los tratan y la otra es en cómo creen que tiene que ser. Y las respuesta fueron en ese sentido, en cómo los tratan y esa narrativa ha sido aceptada por una parte de los repartidores, entonces eso explica que el 82% de las personas repartidoras que respondieron la encuesta se consideran trabajadores por cuenta propia.

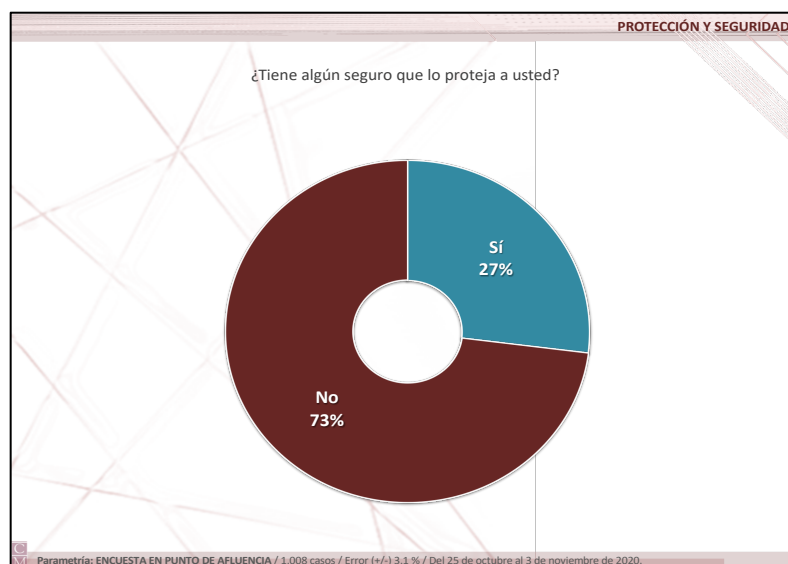
Asimismo, la Dra. Bensusán agrega que lo que Nathan comentó es muy importante, la idea de que la flexibilidad es igual a no tener derechos, cuando no tiene nada que ver, ya que las personas pueden tener un trabajo flexible pero al mismo tiempo tener un patrón que sea responsable de obligaciones frente al trabajador, independientemente de que el trabajo sea flexible. Comenta que en el informe final del proyecto se debe destacar sobre la confusión que existe entre tener horarios

flexibles o libertad para escoger el día que se trabaja y que eso implique necesariamente que no se reconozcan los derechos.

Saúl comenta que el sector de las personas repartidoras tienen que luchar por sus derechos, las patronales les han infundido este temor, no sólo en México, sino a lo largo del mundo. Agrega que prevalece la idea de que si los regulan tal vez pierdan lo que han ganado. Coloca los ejemplos de las regulaciones en Argentina y Colombia y en donde la plataforma Uber Eats salió de esos países ya que empezaron a regularla, sin embargo, al corto tiempo volvió con el nombre de Uber Flash.

Tema 2.- La seguridad social

La siguiente pregunta del Tema 2 de la encuesta sobre la Seguridad Social la plantea del Dr. Gusatavo Vega. En el cuestionario se preguntó: ¿Tiene algún seguro que lo proteja a usted?



Las preguntas dirigidas al grupo de enfoque son:

- **¿Por qué la mayoría de personas que reparten no tiene seguro?**
- **¿Qué tipo de seguro tienen las personas que reparten?**

Comentarios:

Saúl comenta que la pregunta es muy abierta y desea saber sobre qué tipo de seguro están preguntando, si es sobre seguros de motocicleta, de vida, seguro social o de salud. Comenta que hay personas repartidoras en motocicleta y que deberían tener un seguro, asimismo, los que reparten en bicicleta, o a pie, tampoco tienen ningún tipo de prestación.

El Dr. Gustavo Vega agrega que la pregunta se refiere a cualquier tipo de seguro, de accidentes, de salud o algún otro.

La Dra. Bensusán comenta que lo que se desea saber es si tienen algún seguro y de qué tipo.

Nathan responde comentando que en el deber ser que las plataformas tienen un seguro en caso de accidente que protege al repartidor/a, el ser es que la cobertura es muy limitada y solo protege al repartidor en cuanto tiene el pedido y de camino a casa del cliente, pero en el tramo de tomar el pedido hacia el restaurante no hay ningún tipo de cobertura. Entonces, si sucediera algún accidente durante ese trayecto la plataforma se deslinda completamente. Sin embargo, si ocurre un accidente y el repartidor trae un pedido consigo, las aseguradoras de cualquier forma buscan escapar y no hacerse responsables de la cobertura.

Agrega que tuvieron una reunión con representantes de Rappi y la empresa no sabía que seguro tenían, si era GNP u otra aseguradora. Nathan relata que él realiza

sus entregas en patines o en bicicleta y en la noche en motocicleta, que no ha contratado un seguro de cobertura amplia contra accidente porque el seguro es muy caro y, además, porque el seguro no responde cuando eres trabajador de aplicación, se tiene que abrir una clasificación para motocicleta y especificar que es trabajador de aplicación. Agrega que esto se debe a que el nivel de siniestralidad y peligrosidad es más alto comparado con el uso de motocicleta para uso personal.

El Dr. Alba pregunta si tiene información de por qué el seguro de las plataformas es muy limitado.

Nathan comenta que a pesar de que tienen conocimiento de tener ese seguro y cuales son las limitantes del mismo, las aplicaciones no dan una explicación de cuales son sus términos y condiciones y cuando se presenta el ajustador su respuesta es que dicho seguro no aplica. Afirma también que las aplicaciones no dan informes sobre cuándo sí aplica el seguro y cuando no. La única información que los repartidores tienen es que si llegan a sufrir algún accidente en una moto que no está reportada como la que se utiliza para el reparto, el seguro no aplica, asimismo, cuando no tienen el pedido activo tampoco el seguro aplica. Comenta que cuando ha habido fallecimientos de algunos de sus compañeros las aseguradoras no han respondido o, a compañeras que han tenido el pedido listo, y a pesar de que tienen el seguro y se accidentan, la aseguradoras no les han respondido y además les cobran los alimentos que van a entregar.

La Dra. Bensusán agrega que hay falta de información, que el seguro no está claro, que no les dan la información precisa de en qué casos sí están cubiertos y en qué casos no.

Magda comenta que sufrió una caída y traía un pedido doble en curso, cuando tuvo el accidente llamó para cancelar el pedido por causa de su accidente a la plataforma

quien la transfirió al número de problemas viales y ahí le explicaron qué tenía que hacer. Agrega que el repartidor no se puede quedar con ningún alimento, no puedo abrirlo, tampoco probarlo, hasta que se haga una averiguación de cómo sucedió el siniestro. Cuando tuvo el accidente quedaron en llamarle dentro de las 24 horas después y nunca le llamaron. Afirma que no tienen claro con que seguro cuentan y que tampoco hay claridad de si están asegurados. Agrega que para las plataformas no es un trabajo pero para las personas repartidoras sí lo es porque le dedican más tiempo que en una oficina.

El Dr. Alba pregunta si la plataforma les entrega alguna credencial o saben cuál es la aseguradora que los está cubriendo.

Nathan responde que los representantes de Rappi en México y de América Latina no saben cuál es la compañía que cubre a los repartidores que trabajan en su plataforma.

Magda comenta que en su caso nunca se presentó la aseguradora y tampoco nunca se comunicó dentro de las 24 horas que la plataforma le comentó. Asegura que ellos trabajan para la empresa y que además se paga una membresía por trabajar en ella, a Uber Eats le pagan \$29.00 (veintinueve pesos/00) a la semana.

Saúl agrega que la condicional para que los seguros apliquen es que la personas repartidora tiene que estar en camino a recoger o en camino a entregar el pedido.

- Con Uber Eats y Cornershop aplica AXA y una vez que ocurre el accidente se tienen que comunicar al centro de siniestros de la aseguradora para que envíen al ajustador.
- Con Rappi es GNP Seguros y al parecer también Qualitas.
- Con DiDi Food es Chubb (antes ABA Seguros)

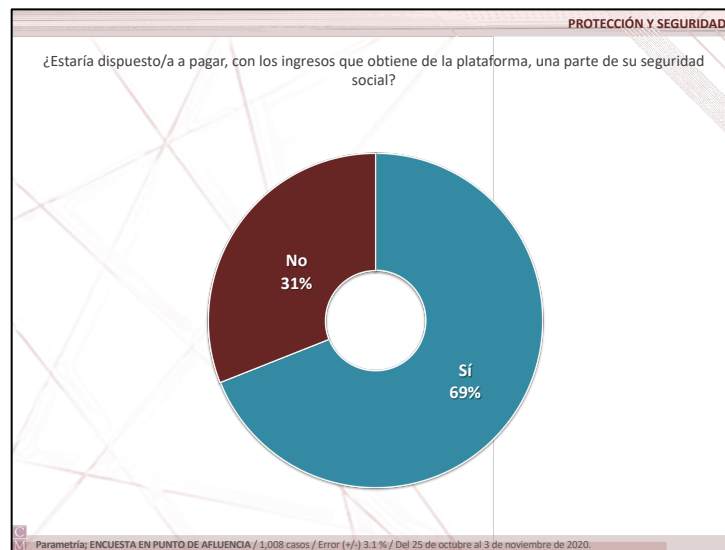
Saúl agrega que la condicional de los tres seguros antes mencionados es tener el pedido e ir camino a recogerlo o entregarlo, mientras esperan conectados y no tienen pedido no están asegurados/as, en ese caso tendrían que recurrir a seguridad ciudadana: a la Cruz Roja, ERUM o algún unidad de protección civil. Comenta que cuando le llega algún accidente al colectivo Ni un repartidor menos, llaman a las autoridades para que la persona sea atendida en ERUM, Cruz Roja o protección civil y sean atendido también con tránsito y seguridad ciudadana porque en algunos casos los conductores después del accidente no quieren someterse a la ley.

El Dr. Carlos Alba pregunta qué pasa en los casos en los que los accidentes son fatales, si la familia conoce el monto al que tienen derecho.

Saúl responde que en GNP son \$100,000.00 (cien mil pesos/00). Comenta que el domingo pasado falleció un repartidor en Querétaro y la viuda les compartió la clausula de cuánto espera recibir por parte de Rappi.

Tema 3.- Postura ante el pago de la seguridad social por las propias personas repartidoras

A continuación el Dr. Carlos Alba plantea el Tema 3 sobre la postura ante el pago de la seguridad social por las propias personas repartidoras. En el cuestionario se preguntó: ¿Estaría dispuesto/a a pagar, con los ingresos que obtiene de la plataforma, una parte de su seguridad social?



La pregunta al grupo de enfoque es:

- **¿Por qué a esta minoría del 31% no le interesaría pagar para acceder a su seguridad social?**

Comentarios:

Paola comenta que una de las razones por haber respondido no es porque creen que a quien le toca pagar dicho seguro es a la plataforma y la parte que respondió que sí es porque se consideran socios o intermediarios.

La Dra. Bensusán agrega que normalmente el empleador paga una parte de la seguridad y los trabajadores pagan otra, que es un porcentaje menor, pero, afirma, que el trabajador siempre paga una parte de la inscripción al seguro social y que esto se debe, tal vez, también a que perciban que es un servicio de mala calidad del seguro social o pierden mucho tiempo o tienen otros seguros.

Mafer comenta que tal vez los que respondieron que no estarían dispuestos a pagar una parte de su seguridad social es por que pagarían más impuestos de los que actualmente pagan y tal vez otros tienen algún seguro. Y los que respondieron que sí es porque son casados y tienen hijos y les interesa tener un seguro para su familia.

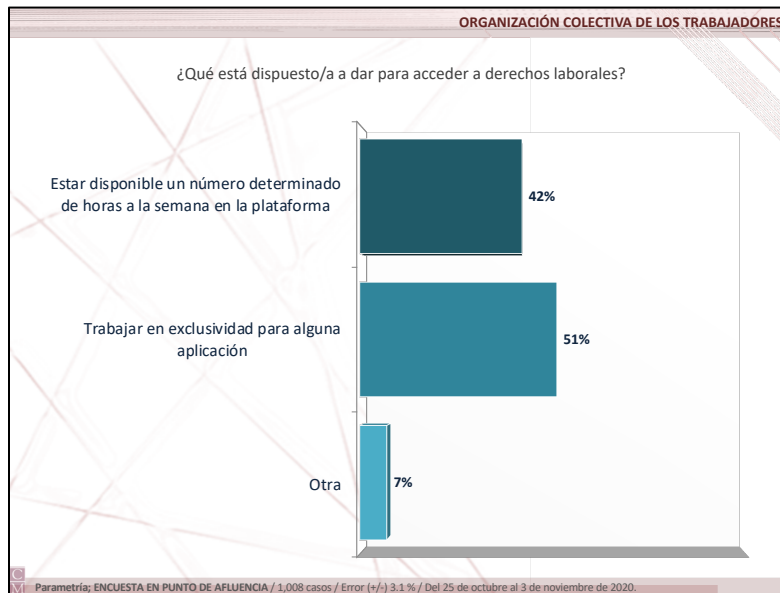
Nathan agrega que el grueso de las personas repartidoras son jóvenes y no tiene presente prepararse para el retiro, otra cuestión es el nivel académico del gremio ya que es bajo y eso es un factor para no prever el futuro y aunque crean que ganan bien respecto al mercado laboral ningún repartir tiene un fondo para enfrentar un accidente.

Mafer amplía el comentario de Nathan confirmando que muchos son jóvenes y no les importa mucho la vida, piensa que el 31% que respondió que no estaría dispuesto a pagar son los jóvenes repartidores de 18 a 23 o 24 años que no les importa mucho ahorrar o su futuro, el otro tanto que respondió que sí, son personas que tienen responsabilidades.

El Dr. Alba comenta que sería muy interesante para el estudio hacer un cruce entre las personas que respondieron que no estarían dispuestas a pagar y la variable edad.

Tema 4.- Lo que las personas que reparten estarían dispuestas a dar para tener derechos laborales

La siguiente pregunta del Tema 4 sobre lo que las personas que reparten estarían dispuestas a dar para tener derechos laborales y la realiza la Dra. Bensusán. En el cuestionario se preguntó: ¿Qué está dispuesto a dar para acceder a derechos laborales?



La pregunta al grupo de enfoque es:

- **¿Qué estarían dispuestos a dar ustedes? ¿Por qué?**

Comentarios:

La Dra. Bensusán agrega que no necesariamente hay que dar algo para acceder a derechos, pero hay toda una discusión sobre que estarían dispuestos a dar las y los repartidores, por ejemplo, trabajar un número de horas determinado a la semana o de manera exclusiva para una plataforma. Complementa diciendo que más del 90% que respondió la encuesta está dispuesto a ceder algo. Pregunta si es necesario ceder algo para tener derechos. ¿Hay que ceder para tener derechos? O tener derechos es algo que implica no tener ninguna condición, puede ser un trabajo libre. Coloca el ejemplo de las trabajadoras remuneradas que realizan trabajo doméstico y que pueden trabajar para muchas personas y tienen derecho a ser inscritas en el seguro social, o sea, el trabajar para muchos empleadores no significa que no se

les obligue a reconocer el carácter de empleadores y por tanto inscribirlos en el seguro social.

Mafer comenta que no hay que ceder para tener derechos, ya que muchos de ellos trabajan de lunes a lunes con horario extendido, algunas veces trabajan más de 12 horas o más de 8 y tener exclusividad con alguna plataforma no se podría, ya se son muchos los repartidores activos actualmente. También comenta que tiene que trabajar todos los días para que sus hijos puedan comer y agrega que en algún momento Uber puso exclusividad y no funcionó. Dice que actualmente no tiene tantos viajes como al principio y que le parece que la palabra ceder no tiene igualdad.

La Dra. Bensusán le responde a Mafer comentando que ceder significaría respecto a la libertad para trabajar en una o varias plataformas, en el horario, o en el número de horas disponibles para una sola plataforma. Agrega que en algunos países para reconocer este carácter de trabajador subordinado con derechos se tiene que trabajar un determinado número de horas para un mismo empleador, por ejemplo, en Argentina las trabajadoras del hogar para tener derecho a la seguridad social tienen que trabajar un determinado número de horas a la semana con un mismo empleador para que el empleador este obligado. Aclara también que hasta ahora las personas repartidoras no tienen ninguna obligación de estar permanentemente conectados con ninguna de las plataformas, en ese sentido sería cederle un número de horas a la misma plataforma, pero entiende que estar conectados con una sola plataforma no les daría el ingreso suficiente.

Saúl comenta que una frase que manifiestan es: “los derechos laborales no se negocian se exigen”.

La Dra. Bensusán agrega que lo que se discute es cuándo el trabajador es subordinado y cuándo no. No se trata de negociar los derechos, sino cambiar las

condiciones que tienen ahora a efectos de configurar ese carácter de trabajador, subordinado, asalariado con derechos. No negociar los derechos sino ver de qué manera se acomoda también el trabajador para conseguir obligar al empleador a reconocerlo como trabajador.

Nathan agrega un comentario sobre los seguros, ya que en su reunión con los representantes de Rappi, él les comentó que las personas repartidoras no solo necesitan protección de cuando toman el pedido, cuando lo recogen hacia la casa del cliente, sino desde que salen de sus casas, ya que desde ahí ya corren un riesgo al trasladarse a los puntos de alta demanda donde toman los pedidos. Continúa comentando que lo que el gremio quería era que se les protegiera a partir de que se conectan a la aplicación y que si la aplicación no les manda pedidos desde que se conectan ya es cuestión de la aplicación, pero ellos ya deberían estar protegidos a partir de la conexión y lo que la plataforma respondió es que hay muchos repartidores que trabajan en más de una aplicación y agrega que ellos son multipatrón por necesidad no por gusto, la cuestión es que se rentan a varias aplicaciones para que el trabajo sea remunerador. También comenta que Rappi les mandó un link para que extiendan la invitación para que más personas con automóvil se registren, sin embargo, comenta por qué la plataforma busca a más repartidores/as si no hay suficientes entregas para todos.

Tema 5.- La organización de las personas repartidoras

La siguiente pregunta sobre el Tema 5.- La organización de las personas repartidoras la realiza el Dr. Gustavo Vega y comenta con el grupo de enfoque: Muy pocas personas repartidoras (3%) pertenecen a alguna agrupación, cooperativa o club. ¿A qué atribuyen ustedes esto?

Comentarios:

Saúl comenta que algunas personas pueden estar en agrupaciones, por ejemplo, el Colectivo Ni un Repartidor Menos y se manifiestan como “activistas de movilidad” porque se mueven en la calle como repartidores. Comenta que tienen apoyo pero es anónimo, comenta también que hay redes y grupos pero agrega que también hay polarización.

La Dra Bensusán pregunta si es por miedo que no quieren reconocer su activismo o miedo a que los desconecten.

Saul comenta que no tienen ningún conflicto con las aplicaciones, agrega que en este momento sólo tienen un conflicto con Uber Eats ya que no quiso proporcionar los datos de Omar a las autoridades quien apareció asesinado en Morelos. Comenta que tienen mesas de dialogo con Rappi, que parece que es la plataforma que más trabajadores tiene. Y agrega que cuando el colectivo Ni un Repartidor más ha apoyado a algun repartidor después este se olvida del colectivo o desaparece.

Nathan agrega que hay muchos mini colectivos y colectivos pero que no tienen denominación, y en las bases de los centros comerciales en donde se aglutinan tienen grupos de whatsapp para cuidarse mutuamente pero no se perciben como una organización. Comenta también que la idea que se tiene de una organización masiva es que se va a formar un sindicato. Detalla que los repartidores no creen en el sindicato, ya que no quieren que les retiren las cuotas, si la idea de la cuota del seguridad ya les pesa, es mucho peor la cuota para el sindicato. Lo ideal es que todos se aglutinaran en una sola organización. Comenta que el gremio odia a la organización sindical y que no hay una cuestión de solidaridad en el gremio.

La Dra. Bensusán pregunta si se enteraron de que hay una reforma laboral para que los sindicatos sean democráticos, representativos y que sirvan para proteger los intereses de los trabajadores.

Nathan confirma que sí, la reforma del 1º de mayo del 2019, comenta que con los tratados internacionales de la OIT ven una posibilidad de darle la vuelta al concepto de sindicalismo y, asimismo, que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 357 abre la pauta para que no solo sea un sindicato la única organización de trabajadores, ya no es necesario llamarle sindicato, aunque materialmente sea lo mismo formalmente ya no lo es, y que se llame organización sin la cuestión de las cuotas que es lo que el gremio aborrece, para lograr que se sumen, afirma que si el colectivo Ni un repartidor menos ha logrado sentarse a la mesa en dos años y ser reconocido como la organización de repartidores que son pues que se maximice y se potencialice.

Tema 6.- la posición ante la organización sindical

La siguiente pregunta sobre el Tema 6 sobre la posición ante la organización sindical le corresponde al Dr. Alba y pregunta al grupo de enfoque: ¿Cuáles consideran ustedes que son las ventajas y desventajas de que los repartidores se organicen como sindicato?

Comentarios:

Saúl comenta que el sector de los repartidores no odia a los sindicatos, pero que estos nuevos esquemas de trabajo necesitan nuevas formas de organización; el colectivo no le apuesta a ser un sindicatos pero sí le apuestan a ser una unión de trabajadores en donde ese tema tan escabroso para el gremio quede claro y que no crean que la organización va a vivir a costa de ellos. Le apuestan a ser una nueva

forma de organización, aglutinarse y que se tenga la certeza de que el dinero que están generando es por estar trabajando de repartidores como todos, ya que una de las premisas del colectivo es que todos sean repartidores en activo, puds muchos representantes o dirigentes ya no se están ensuciando las manos y solo reciben las cuotas sindicales por eso hay tanto rechazo.

Carlos Alba pregunta cuales serían desde su punto de vista las semejanzas y las diferencias entre la organización tal como la concibe el gremio y un sindicato.

Nathan responde que no son una organización de facto y no son una organización de jure, esa es la principal diferencia que no se pueden sentar a la mesa como una organización con reconocimiento legal y como sindicato o una figura análoga no tendrían, remarca que esa sería la principal diferencia, pero la finalidad sería la misma, el estudio y mejoramiento en el reconocimiento de los derechos laborales del sector de las personas repartidoras.

El Dr. Alba agrega la pregunta de ¿qué ganan con no sindicalizarse y qué pierden?

Nathan responde que la idea es ir al camino del sindicalismo, pero sin ocupar la acepción de sindicato, sino como organización de trabajadores con la representación legal del sector, pero sin esa cuestión que le hace mella al gremio y lo que perderían al no ser un sindicato tradicional serían las cuotas tradicionales, ya que el colectivo no quiere tener contacto con el dinero de su compañeros. También afirma que tienen conocimiento que hay una reforma que afirma que si los compañeros repartidores no quieren dar cuota sindical no lo pueden hacer y esto no implica su separación del sindicato, pero el colectivo no quiere plantear la idea de que haya una cuota establecida y eso es lo que perderían, pues su lucha ha sido financiada con recursos propios y de manera individual sin que nadie se los haya pedido.

El Dr. Vega pregunta que si esos recursos no los ven como una cuota, ya que están usando sus propios recursos para apoyarse en diversas cosas, y esa es la idea de un sindicato, les comenta que la idea que ellos tienen es que los líderes de los sindicatos se quedan con dichas cuotas pero ellos han mostrado que no son como esos líderes, entonces podrían organizarse para generar un fondo, o invertirlo y generar recursos para conseguir seguros, darse préstamos, etc. esa podría ser una alternativa.

Saúl comenta que los recursos que ellos usan los recortan de sus propias ganancias.

La Dra. Bensusán sugiere organizar una sesión o taller que podría hacerse con la organización Nosotrxs para aclararles la confusión que tienen entre los sindicatos que conocen y que han sido cualquier cosa menos lo que deben ser y el hecho de que el colectivo rechace la forma del sindicato como si fuera la forma sindicato lo que genera corrupción, malversación, antidemocracia y eso es falso. Agrega que en México y el mundo hay sindicatos que son verdaderos y realmente representativos y que su percepción es que el Colectivo tiene una confusión en términos de que asocian a lo que la figura del sindicato es con la degradación que llevó a México un sistema muy particular que degradó a todos los sindicatos, pero afirma que un sindicato democrático es diferente, fluido, con un liderazgo que cambia y no se queda el mismo líder un tiempo permanente, que no se separa de su trabajo.

Comenta que hay sindicatos en donde es obligatorio que sus dirigentes sean activos y no dejen de serlo durante su gestión sindical. Les comenta que siempre escucha mucha confusión en términos de lo que rechazan y las razones por las que los están rechazando. Les expone que les gustaría explicarles y les comenta que le parece que tienen un sesgo antisindical que los está afectando aun sin ser trabajadores

asalariados, aun sin tener que demostrar el vinculo con la plataforma, agrega que hay nuevas reglas y una intención de que los sindicatos sean otra cosa y les sugiere que el Colectivo debería tener una asesoría basada en el conocimiento de las posibilidades que los sindicatos les darían.

Saúl responde al comentario de la Dra. Bensusán argumentando que el problema el problema no es el Colectivo, comenta que respetan la lucha sindical sin embargo desde el Colectivo Ni un repartidor menos no tiene la intención de ser un sindicato.

La Dra Bensusán responde al comentario comentando que lo que la gente piensa tiene que ver con mitos y confusiones que los puede retrasar en algún momento.

Nathan comenta que él es sindicalista y de izquierda y que una de las corrientes que más lo apasionan es el sindicalismo, sin embargo, cuando llegó a sumarse a la lucha del colectivo había una clara idea de que no son un sindicato y agrega que lo que él planteaba es que con la reforma de 2019 se abre la brecha de no ser un sindicato sino una organización de trabajadores haciendo lo mismo que un sindicato y, reconoce que para financiar la lucha sindical son importantes la cuotas, pero en el gremio no se aceptan las cuotas.

La Dra. Bensusán responde al comentario de Nathan añadiendo que muchas de esas ideas sobre los sindicatos están sustentadas en prejuicios que podrían ser discutidos. Comenta que hay un imaginario, que lo percibe desde sus estudiantes y a muchos jóvenes huyen al tema de los sindicatos.

Mafer comenta que antes de empezar a trabajar como repartidora investigó a través de la redes sociales y así conoció al colectivo de Ni un repartidor menos, pero muchas personas no lo conocen, ella ha comentado sobre el colectivo con otras repartidoras y no lo conocen. Comenta que hay un grupo de repartidores que se

conocen repartiendo. Comenta también que se tiene que trabajar más para difundir al colectivo y agrega que cree que no debería ser como un sindicato.

Paola también comenta que ha habido compañeros que no están a favor del Colectivo porque creen que les van a cobrar cuotas o ha escuchado hablar mal de este. Sin embargo, cuando ocurre un accidente el Colectivo los ha apoyado.

Carlos Alba comenta sobre las formas de organización sobre otras personas que trabajan en los espacios públicos que no son sindicalizados, pero que tienen formas de organización muy poderosas, se refiere a las personas que venden en los espacios públicos. Hay organizaciones que tienen hasta 5000 u 8000 personas afiliadas, que están organizadas como sindicato pero tienen mucho poder de negociación y consiguen muchas cosas pero, que no son un sindicato, pero si tienen una forma institucionalizada y lo que percibe es que son un grupo organizado pero que no tiene interés en institucionalizarse, o sea, en formalizarse.

También pregunta si tienen en mente algún modelo de México o de dónde se inspiran.

Nathan comenta que el colectivo lucha por los derechos laborales, que pretenden institucionalizarse por bajo una organización en lugar de sindicato y sí por la vía laboral. Agrega que el artículo 357, hace una reforma el 1º de mayo y establece no solo a los sindicatos como un aforma de organización sino cambia el enunciado a “los trabajadores podrán formar las organizaciones que estimen convenientes”. Esa pauta es la que están esperando ocupar. Comenta el caso de los trabajadores en las gasolineras que tenían que pagar una couta semanal para trabajar ahí.

También agrega que agrupar a todos los repartidores es una tarea es muy difícil, en primer lugar por lo desgastada que está la imagen del sindicalismo, porque aun

cuando tengan a todos aglutinados en un centro de trabajo convencerlos de afiliarse a un sindicato sería casi imposible, pero es más difícil porque están atomizados. Comenta el caso de su compañeros de plaza Oasis, que consiguen juntarse pero con el tiempo muchos desisten. Añade también que el Colectivo ya es reconocido internacionalmente. Opina que tal vez no hay una organización referente a nivel nacional y a nivel internacional y su percepción es que no hay otra organización más importante de trabajadores de aplicaciones que el Colectivo Ni un repartidor menos.

Carlos Alba pregunta sobre sus interlocutores en otros países y si reconocen que en otros países hay personas trabajando como sindicato que les da buenos resultados.

Saúl comenta que la lucha sindical no está mal, pero el colectivo no puede ir en contra de lo que quiere la mayoría del grupo. Comenta sobre el sindicato de Nigeria está conformado de 4 personas repartidoras; en Japón son 8 personas los que llevan el sindicato de Uber Eats; en la India son 700 personas que están pretendiendo ser reconocidas como un sindicato. De Europa trabajan con Riders Milano y añade que Bologna Riders es un referente internacional porque ya obtuvieron seguros, protección para su vehículos y que ganaron muchas cosas. En América conocen a dos sindicatos: el de Colombia, denominado Unidad y al de California. Todos los demás grupos se manejan como asociaciones de repartidores, por ejemplo ATR en Argentina se maneja como un colectivo de repartidores y se han sentado a la mesa de negociaciones con el propio gobierno, Globers Ecuador también.

Rosario Aparicio le pregunta a Saúl si conocen el caso de Brasil ya que el movimiento en aquel país está muy fuerte.

Saúl responde que conocen ya el Movimiento de los Repartidores Antifascistas y también a los de Treta no tempo.

Tema 7.- Acciones para obtener mejoras de las plataformas

La siguiente pregunta sobre el Tema 7, acciones para obtener mejoras de las plataformas la realiza el Dr. Gustavo Vega. Preguntas al grupo de enfoque:

- **¿Qué tipo de acciones organizadas podrían llevar a cabo las personas repartidoras para obtener mejores prestaciones sociales o económicas de las plataformas?**
- **¿Conocen acciones organizadas que hayan logrado sus objetivos?**

Comentarios:

Saúl comenta que las movilizaciones o los paros los visibilizan y con base en esta movilizaciones tratar de lograr que las autoridades empiecen a reconocer el problema severo con la precarización que viven los repartidores y las repartidoras y, basado en esto, el Colectivo tiene que buscar cómo lograr obtener mejores condiciones laborales. Opina que desafortunadamente el gobierno actual les ha enseñado que para que les haga caso tienen que hacer bloqueos o tienen que cerrar calles. Y comenta que los engranes del gobierno empiezan a girar cuando les meten presión y afectan principalmente a los automóviles. Eso es lo que hace el Colectivo, presionar en lugar de accionar. No pueden esperar a que las cosas pasen en las negociaciones.

Nathan comenta que algo que se hace de manera análoga a las movilizaciones y es muy importante es comunicarse a través de las redes sociales, visibilizando casos específicos, ya que a veces impacta más que los propios cierres de las calles.

Asimismo Mafer también comenta que el gobierno ha mostrado que hablar o llegar a algún convenio no ha funcionado y coloca el ejemplo del movimiento feminista. Afirma que en este momento es muy difícil negociar con las autoridades, opina que tal vez por la pandemia es más difícil, pero que ha sido muy difícil comunicarse con las autoridades para que los respalden y comenta que los policías los paran para revisarles las mochilas.

Nathan comenta que a través de la vía institucional y no nadamás por la vía social para reclamar a las autoridades, plantearon la ruta del litigio estratégico que es estar acompañados de la mano de un despacho de abogados especialistas en derechos del trabajo en uno de los nuevos casos en los tribunales del Estado de México, y contó que la semana pasada tuvieron la audiencia de conciliación previa a pasar a la etapa de juicio y se llevaron la sorpresa pensando que iba a haber una sensibilización para los nuevos operadores jurídicos, pero hubo un total desconocimiento, ya que la persona que es la conciliadora solamente les cuestiono porque llevaban ese caso al tema laboral si ellos habían aceptado términos y condiciones de las plataformas. Les dio una siguiente cita ya que no concedió la constancia de no conciliación para darle una segunda oportunidad a la plataforma.

Agrega que sí impacta la cuestión social pero tiene que venir acompañada de lo que toca en cuestión jurídica, entonces tienen que retomar ambas, estableciendo en los tribunales lo que toca.

Tema 8.- Acciones para conseguir apoyo de gobierno

La siguiente pregunta del Tema 8 sobre las Acciones para conseguir apoyo de gobierno la realiza la doctora Bensusán y pregunta al grupo de enfoque:

- **¿Qué piensan de los paros y tomas de instalaciones como acciones de presión de las personas repartidoras para obtener apoyo del gobierno?**

Comentarios:

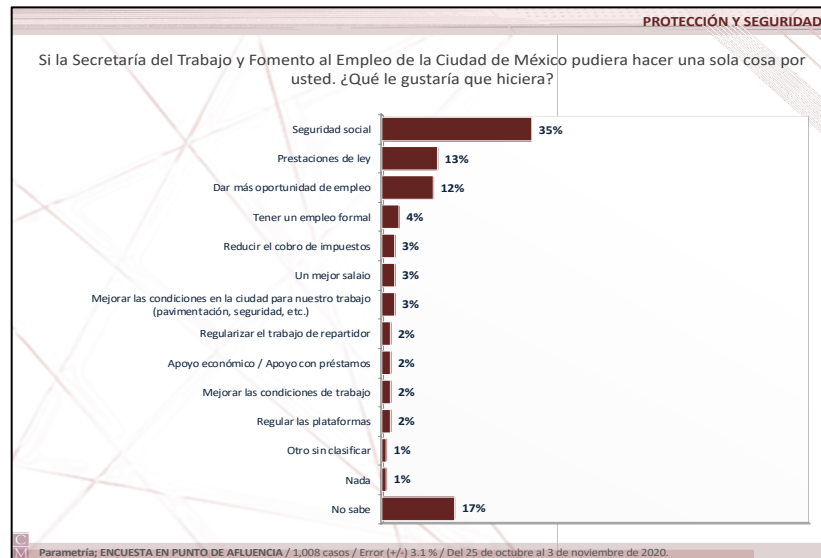
Saul comenta que lo que el colectivo no ha realizado es toma de instalaciones y mucho menos agresiones a las instalaciones de las aplicaciones, ya que opinana que si dañan las instalaciones de una oficina, y coloca el ejemplo de Rappi en Marsella, en donde dañaron la puerta y no han abierto las instalaciones. Piensan que pueden afectar a otros compañeros que necesitan acudir a las oficinas para resolver algun problema, por ejemplo, sobre alguna deuda o si perdieron la tarjeta del Rappi o su tarjeta de ganancias. Piensan que la manifestación puede ser afuera de las instalaciones y hasta ponerle candado a las puertas pero no atentar contra las instalaciones.

Y agrega que tienen que analizar qué batalla librar y contra quien librar y en qué manera las afectan. A las aplicaciones no les gustan los comentarios negativos en las redes sociales porque es el lugar en donde se venden.

Tema 9.- La Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México

La siguiente pregunta sobre el Tema 9.- La Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México la realiza Carlos Alba

En el cuestionario se preguntó: Si la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México pudiera hacer una sola cosa por usted ¿Qué le gustaría que hiciera?



Pregunta al grupo de enfoque:

- ¿Qué le toca hacer a esta Secretaría?
- ¿Qué le pedirían?
- ¿Qué imagen tienen?

Comentarios:

Nathan comenta que hasta ahora el acercamiento con la secretaria del trabajo ha sido de palmadas en la espalda, agrega que es una cuestión de lógica, ya que si es una Secretaría del Trabajo y el sector no está reconocido como trabajadores. También agrega que en este momento a quien le han están haciendo mayor presión es a los legisladores y han tratado de tener dialogo para que mediante el reonocimiento de ley les den la categoría del trabajadores y entonces la Secretaría del Trabajo pueda a través de la inspección checar todas las anomalías que se viven en las jornada y que muchas veces son inhumanas y miserables, muchas veces ni les permiten pasar al sanitario.

Conto también que hicieron un bloqueo a la Secretaría de Movilidad local y su respuesta fue que iban a checar sus condiciones laborales y es porque esta dependencia regula a las aplicaciones, entonces es con el presidente o con los legisladores

La Dra. Bensusán le comenta a Nathan que uno de los resultados del proyecto será una iniciativa de ley federal, o sea, una reforma a la Ley Federal del trabajo para reconocerles derechos laborales y está auspiciado por el gobierno de la Ciudad de México y la Jefa de Gobierno de la CDMX y el objetivo principal es que se proponga una política pública y en dicha política una reforma a la ley federal del trabajo para que en un capítulo especial estén reconocidos los derechos de los trabajadores de plataformas de servicios como derechos laborales y obligaciones de las plataformas.

También les pregunta qué otra cosa creen que pueda hacer la Secretaría del trabajo por el sector, por ejemplo, un dialogo con las plataformas mediado por ellos, mientras que se legisle se de forma tal que se resuelva lo de los seguros o la transparencia en el algoritmo, o en la asignación de pedidos o en la forma de remunerar y que pudieran estar en la mesa con las autoridades o de movilidad.

Saúl comenta que fue la Secretaría de Movilidad la que les dio el permiso para que entraran a laborar en CDMX y no la secretaría del trabajo. Lo que importa es que si va a haber una regulación no se haga lo mismo que hizo la Semovi que con algunas Starups que las sobreregularon y las llevo a quebrar.

La Dra. Bensusán le pregunta a Saúl que entiende por sobreregularación en términos laborales.

Saúl responde que se trata de cuando les empiezan a pedir cosas a cambio de seguir operando en CDMX, o a nivel del país, que le pueden empezar a cargar más impuestos o más obligaciones de las que pudiera tener una empresa normal.

Carlos les pregunta sobre quiénes serían sus aliados/as.

Mafer pregunta de por qué sería un mal necesario. Comenta que las plataformas les cobran, entre esos cobros es la membresía y les cobran hasta el iva a las propinas.

Saúl comenta que durante el semáforo rojo el trabajo de los repartidores fue muy importante, los restaurantes pequeños tienen un poco más de consideración hacia su trabajo que un restaurante grande o una cadena.

Y la siguiente pregunta de Carlos Alba es sobre su opinión sobre los partidos políticos.

Saúl comenta que para el próximo año el sector será muy importante. Comenta que el colectivo sabe quien votó por incrementar el IVA en sus ganancias

Carlos les pregunta también si tienen una opinión positiva de los partidos o si desconfían de ellos y les pregunta si su opinión es la misma que la que tienen de los sindicatos.

Saúl comenta a nombre del colectivo Ni un repartidor menos que han dialogado con todos los partidos políticos, con todas las cámaras, con senadores, diputados locales para hablar al respecto. Sin embargo, saben que los procesos legislativos no siempre son rápidos. Agrega que los partidos políticos son necesarios porque alguien tiene que representar a la población.

Carlos también comenta que las plataformas tienen abogados muy calificados para defender sus intereses y les pregunta si el colectivo tiene algún plan de acercamiento con los diputados para sensibilizarlo o motivarlos para que conozcan sus derechos.

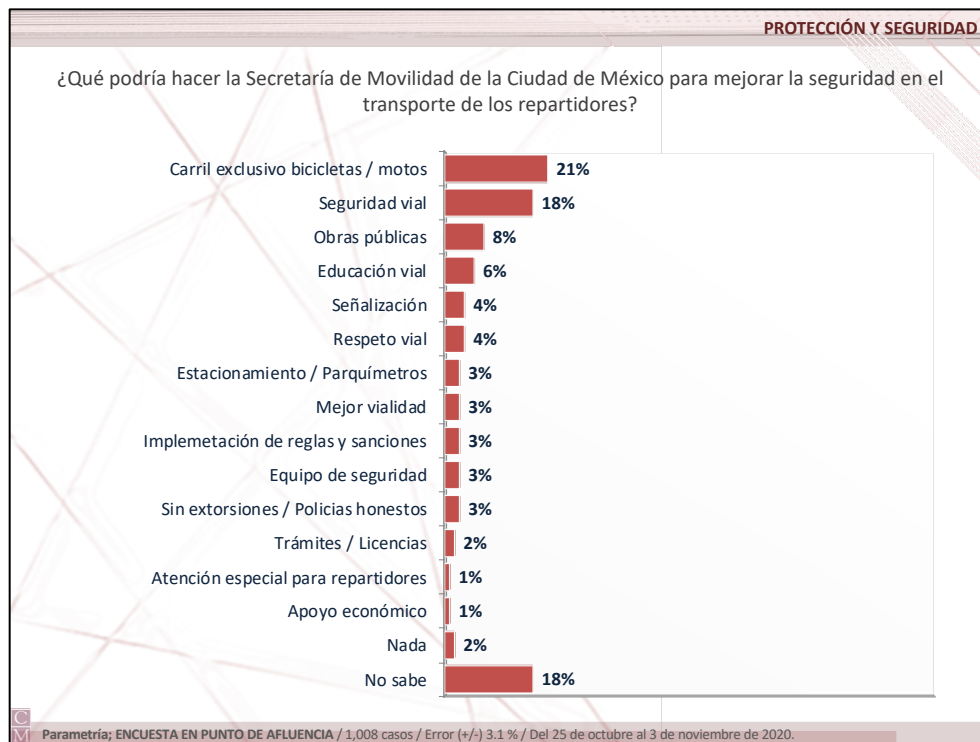
Saúl comenta que han dialogado más con senadores que con diputados ya que su periodo es más largo y entonces el colectivo opta por dialogar con senadores.

Roberto comenta que Saúl estuvo en el 100 aniversario de la OIT y sensibilizó a los legisladores pero muy pronto se les olvida.

La Dra. Bensusán reiteró que el gobierno de la Ciudad y también en la Secretaría del Trabajo a nivel federal si están comprometidos con promover muy pronto una iniciativa para la protección a las personas repartidoras como trabajadores subordinados y con todos los derechos, les comenta que se acaba de regular el teletrabajo, se puso una norma para que el salario no se pueda incrementar por debajo de la inflación. Comenta que se está avanzando en proteger lo que no ocurrió en 40 años. Agregó que hay muchos actores comprometidos, por ejemplo, Patricia Mercado, personas del Senado, Diputados y les reitera que sí tiene aliados.

Tema 10.- La secretaría de Movilidad de la Ciudad de México

En el Tema 10 sobre la secretaría de Movilidad de la Ciudad de México la Dra. Graciela Bensusán comenta. Pregunta del cuestionario: ¿Qué podría hacerla Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México para mejorar la seguridad en el transporte de repartidores?



Preguntas al grupo de enfoque:

- ¿Qué les parecen estas respuestas? ¿Por qué?
- ¿Qué otro tipo de obra pública podrían esperar?

Comentarios:

Mafe comenta que hay no hay que abusar del transito de los coches, una cosa es que respetemos y la otra querer abusar. La principal es que respeten las vías exclusivas. Comenta que ha visto a motociclistas en la vía alta que quieren dar vuelta y también el peaton a veces los ven lejos y se pasan los semáforos. Ella opina que tanto motos y bicicletas deberían utilizar la misma ciclovía. Cree que usar un carril para cada tipo de vehiculo es un abuso.

Nathan apunta que la razón principal por la cual están muy inmiscuidos en los temas de movilidad es que desde la conformación de Ni un repartidor menos no ha habido una semana en que no haya una compañera o compañero accidentado. Entonces, más del 80% que del trabajo que se realiza para las plataformas es a pie, en bicicleta o motocicleta y el restante se realiza en carro.

El otro tema es que las aplicaciones ponen tiempos que son casi imposibles de cumplir desde el restaurante a la casa y acompañados de la poca o nula cultura vial y la pobre garantía de las autoridades de movilidad hacia la poca infraestructura entonces se da la amalgama perfecta para que haya muchos accidentes y como consecuencia bloquean al repartidor/a y desaparecen el pedido, puede pasar media hora sin que reciban un pedido. Se corre el riesgo de que las plataformas te bloqueen por mucho tiempo.

Saúl comenta que el Congreso de la CDMX redujo el presupuesto que estaba destinado a la ampliación de las ciclovías. Comenta que regular el mayor número de muertes por accidente en la CDMX es de motociclistas. La nueva licencia para motociclistas es con fines recaudatorios. Las fotocivicas no cumplen su función.

XV.- Debates sobre la naturaleza de las plataformas digitales, los vínculos con los trabajadores y las alternativas de protección a nivel internacional y nacional. Una propuesta de regulación para México.

Graciela Bensusán (UAM-X) y Héctor Santos (Instituto Mora)
Versión Preliminar: 1 de septiembre 2020

Tabla de contenido

- I. Introducción
- II. La heterogeneidad de las plataformas digitales y la naturaleza del trabajo: criterios de clasificación
- III. Interpretaciones jurisprudenciales e iniciativas legislativas a nivel internacional
- IV. El papel de las ciudades en regulación laboral del trabajo en plataformas
- V. Obstáculos a la acción colectiva
- VI. Condiciones de trabajo en plataformas digitales en seis países de la región.
- VII. Los repartidores de mercancías a través de aplicaciones en la Ciudad de México
- VIII. El marco institucional y la construcción de una nueva regulación en México
- IX. Iniciativas propuestas por legisladores en México
- X. Propuesta tentativa de iniciativa de ley para México
- XI. Propuesta inicial de intervención en la Ciudad de México para mejorar las condiciones laborales de trabajadores en plataformas prestadoras de servicios, con énfasis en los repartidores de mercancías
- XII. Disponibilidad de fuentes: la nueva ENOE 19/20 y el cuestionario de la encuesta a repartidores a través de aplicaciones en la ciudad de México.

Bibliografía

Anexo

I. Introducción

El concepto legal de relación laboral enfrenta nuevamente, en el contexto de la economía de plataformas digitales, el reto de adaptar su definición para ampliar su radio de acción hacia formas de trabajo que aparentemente escapan de su alcance. No es la primera vez que esta categoría jurídica enfrenta el reto de transformarse a la par de los cambios sociales y económicos (Aloisi y De Stefano, 2020; Gálvez, 2000). Sin duda, la exposición de las sociedades a las tecnologías digitales está transformando las interacciones sociales y económicas (Degryse, 2016). Una muestra de lo anterior son las empresas que emplean plataformas digitales como un componente central de sus negocios. Estos modelos empresariales han despertado acalorados debates acerca de las normas legales que son aplicables a sus actividades económicas y, fundamentalmente, sobre la naturaleza de vínculos que forjan con los trabajadores.

Las taxonomías de las plataformas digitales identifican dos tipos básicos. El primero son aquellas que realizan una intermediación tecnológica para la prestación y la contratación de un determinado servicio y su papel está limitado a esta función. El otro tipo son las plataformas que además de realizar la intermediación tecnológica, establecen diversas directrices para la prestación de los servicios y sus estándares de calidad. Para hacer efectivas sus directrices y alcanzar los niveles de calidad deseados este tipo de plataformas controlan el desempeño de los trabajadores que prestan los servicios (Haidar, Diana-Menéndez, Arias, 2020). Esta investigación se concentra en el análisis del trabajo en el segundo tipo de plataformas digitales, concretamente las de servicios de reparto que tienen presencia en la Ciudad de

México. Nuestro propósito es identificar los fundamentos para formular una propuesta de regulación del trabajo en plataformas de servicios.

El argumento que sostenemos es que las plataformas digitales son innovadoras en la forma de organizar y valorizar la prestación de servicios mediante la incorporación de componentes tecnológicos (Degryse, 2019). No obstante, en términos de gestión del trabajo mantienen las facultades convencionales de un empleador al ejercer autoridad y control sobre los trabajadores que realizan las actividades centrales de sus negocios. Desde este punto de vista, las plataformas se benefician del trabajo subordinado para garantizar un cierto nivel de calidad de sus servicios, lo que es fundamental para atraer clientes (Todolí, 2017). Sin embargo, buscan disfrazar mediante contratos de adhesión y su narrativa esas relaciones de subordinación. En pocas palabras, las plataformas digitales obtienen los beneficios del control sobre el trabajo, pero eluden sus costos conexos mediante la figura de trabajo por cuenta propia (Aloisi y De Stefano, 2020).

Este argumento da cuenta de que existe la necesidad de intervenciones regulatorias sobre el trabajo en plataformas digitales, no obstante, cabe plantearse la pregunta ¿cómo puede el legislador definir legalmente una relación laboral entre una plataforma de servicios y los trabajadores a fin de contrarrestar la elusión de las responsabilidades laborales de estas empresas? Al respecto, la investigación adopta una concepción dinámica e innovadora de la relación laboral que compagine la innovación organizacional de las plataformas digitales con los derechos laborales de los trabajadores. Esto implica tomar en cuenta cómo se transforman las formas de control de los empleadores en el contexto de las plataformas digitales.

Establecer regulaciones al trabajo en plataformas digitales tiene dos grandes ventajas. Produce certeza legal tanto para los trabajadores como para los empresarios ya que es posible anticipar el resultado de las interacciones (Goerlich

y García, 2018). También limita la delegación de los asuntos sociales del trabajo a los tribunales laborales, donde los jueces emplean criterios que interpretan de manera dispar llevando el tema del trabajo en plataformas a una sucesión de sentencias a favor y, otras en contra, de calificar a los trabajadores como subordinados de las plataformas (Sánchez-Urán, 2018).

Además de la regulación legal del trabajo en plataformas digitales proveniente del Estado, también es importante considerar que una forma indispensable para incentivarla, lograr su adecuación a la realidad y luego aumentar su efectividad es por medio de la acción colectiva de los trabajadores (Sánchez-Urán, 2018). Ciertamente, hay una sinergia entre la regulación formal y la organización de los actores colectivos. Sin embargo, la organización colectiva de los trabajadores enfrenta obstáculos que limitan su capacidad de incidencia sobre sus condiciones de trabajo.

Con el propósito de desarrollar estas ideas y dar fundamento a la propuesta de regulación laboral en México del trabajo en plataformas, este documento se integra en once secciones o apartados. En la primera sección se presentan los argumentos en torno a la naturaleza de las plataformas en la economía digital y a la clasificación de los trabajadores. En la segunda se revisan los indicios que emplean los jueces de los tribunales laborales en diversas partes del mundo con tal propósito y que muestran que existe un cierto grado de consenso en reconocer que los trabajadores de las plataformas son subordinados, así como las iniciativas legislativas a nivel internacional. En la tercera se presentan los avances regulatorios a nivel de las ciudades, principalmente en países desarrollados. A continuación, en la cuarta sección, se analizan los principales obstáculos para la acción colectiva. En la sección V se describen las condiciones laborales de trabajadores de plataformas en la región, y en la siguiente, las que corresponden a los repartidores en la CDMX. En la séptima, se desarrolla el marco institucional en México, incluyendo la

legislación y los criterios jurisprudenciales para clasificar a los trabajadores en general como independientes o subordinados así como las consecuencias de la falta de regulación y los lineamientos para interpretar de manera flexible la relación laboral. En la octava sección se presentan las iniciativas presentadas por legisladores del PRI y el PT para regular el trabajo en plataformas. En la novena, se incluye una propuesta tentativa de regulación a nivel federal, que incluiría a todos los trabajadores de plataformas prestadoras de servicios a través de geolocalización y en la décima, una propuesta de intervención para mejorar las condiciones laborales de los repartidores, dentro de los límites que marca el régimen federal. Finalmente se analizan las limitaciones que presenta la ENOE para identificar las nuevas formas de trabajo y la mejora que se incluye en la conocido como ENOE 19/20. En los anexos se incluye la propuesta de cuestionario y guías de entrevistas a realizar en la segunda etapa de la investigación.

II. La heterogeneidad de las plataformas digitales y la naturaleza del trabajo: criterios de clasificación

Como sostienen Berg y De Stefano (2016), el trabajo en plataformas digitales es la informalidad del siglo XXI. Entendida como la falta de acceso a la seguridad social como resultado del empleo, la informalidad es una característica del mercado laboral de México y esa realidad también es propia de la Ciudad de México. Algunos datos dan cuenta de este problema. Según datos del INEGI, en el primer trimestre de 2020 la tasa de informalidad laboral en la Ciudad de México es del 47.17% mientras que la tasa de ocupación en el sector informal es del 28.96%. Por otro lado, los trabajadores cuentapropistas, donde estaría ubicados los trabajadores de las plataformas, representan el 20.83% con respecto al total de la población ocupada. Sin embargo, al observar la categoría de trabajadores por cuenta propia se observa que el 81.96% son informales. Estos datos sugieren que si se persiste la ausencia de normas laborales en las plataformas digitales su incidencia será negativa.

A la luz de estos datos la regulación del trabajo en plataformas se inscribe en el problema de la informalidad del mercado de trabajo a nivel nacional y en la Ciudad de México. En este sentido, los trabajadores de las plataformas digitales son parte de una población que no cuenta con acceso a la seguridad social por cuenta de su trabajo. De acuerdo con lo anterior, la tarea de formalizar el trabajo en la Ciudad de México incluye a los repartidores de plataformas digitales pero también sería una puerta para considerar a otros trabajadores en condición de informalidad. Desde este punto de vista, lo que sería más relevante es la identificación y protección de las personas en situación de informalidad más allá de su condición como trabajadores subordinados o autónomos, sin debilitar de manera alguna las obligaciones que los empleadores tienen con los primeros.

- a. La calificación de las plataformas digitales como intermediarios digitales o como empresas de servicios

La economía de plataformas digitales se caracteriza, principalmente, por su heterogeneidad. Este rasgo de los modelos empresariales que subyacen a las plataformas marca diferencias fundamentales para establecer si son empresas de intermediación o prestadoras de servicios y, de ello dependerá la clasificación jurídico-laboral de sus trabajadores (Pérez De Los Cobos, 2018). No obstante, todas las plataformas tienen la función de intermediar tecnológicamente en el espacio virtual, entre la oferta y la demanda de un servicio. Esto lo hacen por medio de un algoritmo y una interfaz (APP) en la que se registran los usuarios de un servicio y el prestador para ponerse en contacto (Todolí, 2017). Sin embargo, entre la vasta heterogeneidad de plataformas se ha encontrado que no todas limitan sus funciones a la intermediación tecnológica. Algunas, además de esa función, asumen otras que las equiparan con empresas que prestan servicios.

De acuerdo con lo anterior, aquellas plataformas que unilateralmente diseñan las características del servicio que ofrecen y establecen las condiciones bajo las cuales se prestará, su naturaleza empresarial es la prestación de servicios. Además, estas plataformas también supervisan a las personas que ejecutan el trabajo, los controlan y sancionan mediante algoritmos que miden su desempeño. Otro factor que indica cuándo una plataforma presta servicios es la fijación del costo del servicio para el usuario final y la comisión que cobra por cada servicio efectivo (Pérez de los Cobos, 2018).

En cambio, las plataformas que se limitan a la función de intermediación tecnológica solamente proporcionan su tecnología para el registro y contacto de un usuario y un prestador de servicios. En este caso, las plataformas no controlan ni supervisan la prestación del servicio. Además, las tarifas las determina quien realiza el trabajo, aunque también es negociado con el cliente (Goerlich y García, 2018).

Otra manera de abordar la heterogeneidad es distinguir si los servicios que ofrecen son realizados de manera virtual o presencial. Las plataformas también son diversas según el alcance de sus operaciones que puede ser global o local (Todolí, 2015). Otro aspecto de la heterogeneidad es el tipo de servicio, que puede ser específico como el transporte de pasajeros, el reparto de mercancías o alimentos; o bien, de tipo genérico, como aquellas plataformas que ofrecen a sus usuarios servicios de plomería servicios profesionales como contabilidad o diseño de páginas web (Drapahokouli y Fabo, 2016).

La cuestión es relevante porque dependiendo de una u otra forma de calificar a estas empresas tendrá consecuencias en la clasificación jurídico-laboral de sus trabajadores. De acuerdo con la literatura especializada, las plataformas prestadoras de servicios tenderían a forjar vínculos laborales, aunque esto no necesariamente desembocará en que se reconozca legalmente su responsabilidad

como empleadores. Por otra parte, calificar una plataforma como intermediara tecnológica no implicaría descartar la ausencia de vínculos laborales con los prestadores de servicios (Goerlich y García, 2018).

A la luz del debate anterior, es conveniente definir la naturaleza empresarial de las plataformas en las que se concentra esta investigación, a saber, aquellas que ofrecen el servicio específico de reparto de alimentos y mensajería realizado físicamente. Como muestra Bensusán (2020), en México las plataformas de reparto pueden calificarse como empresas que prestan servicios ya que establecen las características del servicio y las condiciones para su prestación. También ejercen control y supervisión sobre los repartidores mediante formas sutiles, además de que aplican sanciones y fijan los precios de sus servicios. Desde este punto de vista, las plataformas de reparto que operan en la Ciudad de México tenderían a forjar vínculos laborales con los repartidores.

b. La naturaleza de los vínculos entre las plataformas y los trabajadores

La relación de trabajo es un instrumento jurídico flexible capaz de transformarse ante nuevos regímenes de organización empresarial y de gestión del trabajo (Aloisi y De Stefano, 2020). Su transformación es inminente cuando emergen nuevas formas de organización de las empresas y de sus técnicas de gestión del trabajo. Estos factores conducen al distanciamiento de la definición de una relación laboral en el orden jurídico-político, por una parte, y el económico por otra (Gálvez, 2000, p. 14). Además, estos factores la transformación de la relación laboral se acompaña de una narrativa que intenta crear la aparente convergencia de los intereses de los trabajadores con de los empleadores. Se trata de un intento de legitimar una ideología de emprendedores por cuenta propia bajo la dominación de una organización empresarial. En suma, esta narrativa desdibuja la posición del trabajador con respecto al empleador y mimetiza la categoría de relación laboral con la de trabajo por cuenta propia (Gálvez, 2000).

En la perspectiva de Supiot (1999, p. 22) el acercamiento entre la relación de trabajo dependiente y el trabajo independiente está asociado con cambios en la forma de ejercer el poder empresarial: “El trabajo asalariado cede el terreno a lo que se puede llamar la autonomía en la subordinación, mientras que recíprocamente el trabajo no asalariado se abre a lo que se puede llamar el vasallaje en la independencia”. Esta perspectiva histórica da cuenta de que la noción legal de relación laboral adquiere distintas formas sin que su esencia cambie, a saber, los empleadores mantienen la dominación de los trabajadores y sobre los frutos de su trabajo.

A la luz de lo anterior, las plataformas digitales de servicios en las que se concentra esta investigación están generando las condiciones para alejar la noción de relación laboral en su sentido jurídico-político con respecto al orden económico. Impulsan un nuevo régimen de organización empresarial apoyado en la tecnología digital y crean la “gestión algorítmica” del trabajo, que se basa la tecnología digital como herramienta para organizar, controlar y disciplinar a los trabajadores. También pretender legitimar una narrativa ideológica del trabajo por cuenta propia en una versión tergiversada a su conveniencia. En consecuencia, el reto actual para regular el trabajo en plataformas digitales de servicios es definir de manera flexible la noción jurídica de relación de trabajo.

Un debate central en torno a las plataformas digitales de servicios es la clasificación jurídica de los trabajadores. Una postura sostiene que el trabajo en estas empresas es de naturaleza independiente debido a la libertad de elegir cuánto y cuándo se trabaja. En contraste, se argumenta que las plataformas adoptan una organización jerárquica que les proporciona autoridad sobre los trabajadores y los subordinan, es decir, que son sus empleadores. Una tercera postura consiste en categorizar a los trabajadores en una situación intermedia que incorpora elementos de

independencia y subordinación. A continuación, se presentan los argumentos en que se basan esas posturas.

Trabajador independiente

En el año 2018 la OIT estableció en su Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo una clara definición del trabajador independiente: “...son propietarios y controlan las actividades de la unidad económica para la que trabajan. Toman las decisiones estratégicas y operativas importantes sobre la unidad económica para la que realizan su trabajo y sobre la manera en que organizan su trabajo, no rinden cuentas ni son supervisados por otras personas, ni son dependientes de una sola unidad económica o persona para el acceso al mercado, las materias primas o los bienes de capital.” (CIET, 2018).

A la luz de esa definición, es cuestionable sostener que legalmente el trabajo en plataformas digitales es de naturaleza independiente porque los trabajadores pueden elegir cuándo y cuánto trabajar, así como aceptar o rechazar una solicitud de servicio (Todolí, 2015; Cavallini, 2018). Estos planteamientos conducen a interpretar que la prestación de un servicio en plataformas digitales no es continua y, en consecuencia, el trabajo es de naturaleza autónoma (Cavallini, 2018). Incluso desde esta perspectiva limitada del trabajo independiente, cabe preguntarse hasta qué punto la gestión algorítmica del trabajo en plataformas permite el ejercicio de esa libertad. Si al ejercerla el trabajador es sancionado por la plataforma su independencia se anula (Sánchez-Urán, 2018).

Por otra parte, la definición de trabajador independiente de la OIT el incluye la propiedad y control de una organización. Como muestran diversas investigaciones los trabajadores de plataformas no son propietarios de las organizaciones empresariales ni participan en las decisiones estratégicas del negocio. Además,

muchas veces las plataformas diseñan estrategias para que los trabajadores se desempeñen exclusivamente en sus organizaciones. Esto también contradice la definición de la OIT cuando estipula que un trabajador independiente no depende de una sola unidad económica para tener acceso al mercado, es decir, a los clientes en el caso del trabajo en plataformas digitales.

Por último cabe señalarse que incluso si los trabajadores ejercen efectivamente un cierto grado de libertad para elegir “cuándo y cuánto desean trabajar, e incluso si tienen la opción de trabajar sin supervisión inmediata” por parte de las plataformas, dicha situación es compatible con una relación laboral subordinada (Aloisi y De Stefano, 2020). Es este el sentido de una interpretación flexible de la categoría jurídica de una relación laboral.

Trabajador dependiente

La clasificación de los trabajadores como dependientes o autónomos supone un conjunto de indicios a los cuales se asigna una relevancia que discrepa según el intérprete. Las discrepancias se deben a la rigidez o flexibilidad con que se interpreta cada indicio a la luz de las transformaciones en el ejercicio del poder empresarial, como señala Supiot (1999). Esta es la razón por la que se produce la disparidad en las conclusiones acerca de la naturaleza jurídica del trabajo en plataformas incluso empleando un mismo criterio. Por ejemplo, la elección del tiempo de trabajo tiene, al menos, dos posibilidades de interpretarse: 1) si lo elige libremente el trabajador se interpreta como indicio de autonomía, 2) para algunos analistas la elección del trabajador en este criterio no es relevante y no descarta que exista la dependencia (Goerlich y García, 2018).

Otro ejemplo de discrepancia interpretativa es con respecto a las órdenes para la realización de un servicio. Por una parte, si las recomendaciones (eufemismo de las

plataformas), que en la práctica son directrices que establecen las plataformas para prestar un servicio, se equiparan con la supervisión y control del trabajo estándar, el trabajo en plataformas se considera dependiente y se establece que existe relación laboral entre la empresa y el trabajador. En cambio, si no se asume dicha equivalencia, se asume que los trabajadores de las plataformas son autónomos.

Los debates acerca de los criterios empleados para justificar la existencia de una relación laboral están en el centro de un debate histórico desde un punto de vista jurídico, político, económico y tecnológico. No parece haber razones para suponer que este debate se resolverá con la emergencia del trabajo en plataformas digitales. Eso no significa que sea un debate ocioso. Al revisar las contribuciones más recientes de los expertos laboristas se vislumbra una tendencia clara hacia el reconocimiento de que los vínculos entre las plataformas digitales y los trabajadores son de naturaleza laboral ya que el poder empresarial es una constante.

En este sentido, el debate jurídico del trabajo en plataformas digitales de servicios está centrándose en identificar nuevas definiciones de los indicios clásicos que caracterizan el ejercicio del poder empresarial y en identificar nuevos indicios inherentes a la era digital que refuercen a los primeros. Esta tarea compete al legislador aunque continuamente se toma como un referente las posturas de los jueces laboristas. La adaptabilidad de relación laboral ante el trabajo en las plataformas digitales, dependerá en gran medida, de la capacidad de traducir los cambios introducidos por la tecnología digital en el ejercicio del poder empresarial en regulaciones que compaginen seguridad y protección para los trabajadores con las ventajas del modelo empresarial de las plataformas digitales de servicios (Aloisi y De Stefano, 2020).

Entre los criterios clásicos para identificar una relación laboral que están mostrando el desafío de adaptarse al trabajo en plataformas digitales, hay al menos dos. Uno

es la propiedad del empresario de los medios de producción, la cual se ha vinculado como criterio de ajenidad del trabajador en la organización empresarial. Al respecto, cabe preguntarse cuáles son los medios productivos relevantes en la economía de plataformas ¿la infraestructura tecnológica para la oferta y contratación de los servicios que es propiedad de las plataformas? O ¿los activos utilizados en la realización de los servicios que pertenecen a los trabajadores? ¿se trata de un tipo de propiedad mixta de los medios de producción? Otro ejemplo es la fijación del centro de trabajo por parte del empleador como indicio de dependencia. En la economía de plataformas la fijación del centro del trabajo es variable según el tipo de servicio a realizar (recordemos que esta investigación se centra en plataformas de reparto en la Ciudad de México). Las preguntas que surgen son ¿quién fija dicho lugar? ¿Los trabajadores al elegir una zona en que prestan sus servicios o la plataforma al asignar una ubicación concreta en la que se realizará el trabajo? Estas preguntas han sido consideradas por los jueces de tribunales laborales en algunos países.

Uno de los criterios más importantes es la facultad unilateral para negar el acceso a un trabajador o desconectarlo de la plataforma donde se desempeña. Esto se ha interpretado como indicio de subordinación. No obstante, también se sostiene lo contrario con base en el argumento de que la desconexión es legítima cuando una de las partes que suscriben un contrato incumple los acuerdos. Consecuentemente, la desconexión del trabajador no supone que exista una relación laboral entre él y la plataforma.

También se sostiene que un nuevo indicio pueden ser los sistemas de evaluación algorítmicos del servicio que las plataformas ponen a disposición de sus usuarios. Si estos sistemas inciden en el monitoreo de la prestación de un servicio, incide sobre la continuidad del trabajador o en la asignación de tareas según su nivel de reputación online, se considera como un nuevo indicio de una relación de naturaleza

laboral entre el trabajador y la plataforma. Este indicio ejemplifica claramente la incidencia de la tecnología en el ejercicio del poder del empleador sobre el trabajador con el propósito de mantener niveles de calidad en los servicios que ofrece.

Por último, el lugar de trabajo como indicio tradicional, adquiere un nuevo significado acorde con el contexto de las plataformas digitales al definirse como “todo aquel lugar que pueda ser objeto de geolocalización”.⁵³

La propiedad de la información y los datos se concentra en las plataformas. Se sabe que en la economía digital los datos y la información de los usuarios son una fuente de valor (Srnick, 2015). Desde este punto de vista, el propietario de esta materia prima digital es un empresario que extrae valor a partir de ellos y el trabajador es ajeno a esa fuente de valor. Entonces, se configura un criterio digital de ajenidad en la propiedad de un activo intangible de naturaleza digital.

La aportación de un conocimiento detallado de los servicios que se ofrecen en las plataformas, así como del mercado al que se dirigen son el know-how que aportan las plataformas. Mientras que el trabajador solamente aporta fuerza de trabajo para llevar a la práctica concreta el now-how de las plataformas. Esto es indicio de subordinación clave en el mundo del trabajo digital.

Los trabajadores de las plataformas de servicios entran en contacto directo con los usuarios finales de los servicios. No obstante, lo hacen a nombre de una marca de la que no es propietario, pero que le proporcionó el contacto con el usuario final: “con la interposición de una marca ajena entre el prestador de servicios y el cliente, se impide que el prestador de servicios actúe en nombre propio en el mercado. Siendo la empresa propietaria de la marca la que será reconocida como actuante en el mercado” (Alarcón, 1986 citado en Todolí, 2017: 100). La ajenidad de la marca

⁵³ Aramendi, José Pablo (2019), “Sentencia Nº 53/19” [Glovo], *Juzgado de lo Social Nº 33 de Madrid*, España.

también se relaciona con el criterio de dependencia ya que los propietarios de las plataformas también lo son de la marca y procuran asegurarle ciertos niveles de calidad para obtener clientes. Para lograrlo emiten directrices que los trabajadores observan en el desempeño de su trabajo.

Categorías intermedias de trabajo con derechos selectivos

Existen categorías intermedias de trabajo establecidas normativamente antes de la irrupción de las plataformas digitales. Su propósito es cubrir una zona gris entre el trabajo subordinado y el autónomo. Consisten en combinar elementos de subordinación, dependencia, ajenidad y de autonomía. Precisamente por ese eclecticismo es una categoría controvertida con respecto a los indicios que la constituyen. Una propuesta de cinco criterios para ubicar el trabajo dentro de categorías intermedias es la de Sánchez-Urán (2018): “naturaleza personal del trabajo; ausencia de contacto con el mercado; exclusividad o cuasi-exclusividad; ausencia de directrices con poder de coordinación en la realización del trabajo y estabilidad de la relación”.

Los derechos que proporciona a los trabajadores son selectivos, variables y usualmente menores que los de un trabajador típicamente subordinado. Algunos ejemplos son los TRADES en España; el parasubordinado en Italia, el independent contractor en Inglaterra. Muchas de esas categorías no contemplan el trabajo en plataformas digitales, pero se han empleado para analizar este nuevo contexto laboral (Bensusán, 2020).

El uso de categorías intermedias en los países mencionados es problemático, principalmente, porque muchas empresas la usan con el propósito de encuadrar a sus trabajadores en ese régimen de menores derechos y menores costos laborales. También genera incentivos negativos para los empleadores que asumen el costo

de las normas laborales del trabajo subordinado y dependiente porque los coloca en situación de desventaja comparativa ante sus competidores quienes podrían usar las categorías intermedias para obtener ventajas. Tiene, sin embargo, la ventaja de involucrar al cliente en la ecuación del trabajo en plataformas digitales (Sánchez-Urán, 2018). En América Latina, aparece una categoría de este tipo en una iniciativa en curso para regular el trabajo en plataformas digitales en Colombia. Con respecto a los derechos que proporciona el más importante es la seguridad social contributiva en un esquema en el que el Trabajador Digital⁵⁴ paga el 50% de la contribución y el otro 50% lo paga la Empresa de Intermediación Digital.⁵⁵ Está por verse si la propuesta recibe el apoyo legislativo suficiente para ser aprobada. Sin embargo, es posible que de aprobarse en el futuro traiga consigo problemas de uso fraudulento, como en los países donde existen este tipo de categorías.

No obstante, estos problemas Sánchez-Urán (2018) sostiene que esta sería una manera de superar la dificultad que supone la diversidad interpretativa de los indicios para determinar la naturaleza subordinada o autónoma del trabajo en las plataformas digitales. Pese a ello, es cuestionable su solvencia jurídica para asegurar la protección de los trabajadores de la economía de plataformas digitales de servicios.

⁵⁴ La mencionada iniciativa define a que un trabajador digital así: “Serán [...] personas naturales que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y en el ámbito de dirección y organización de una EID, una actividad económica o profesional a título lucrativo y que represente para el trabajador digital un ingreso mensual de por lo menos dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. Esta actividad podrá realizarse por cuenta propia, a tiempo completo o a tiempo parcial. Los trabajadores digitales son una parte integral del modelo económico de las EID”. La duración de la relación de Trabajo Digital Económicamente Dependiente será decidida por el Trabajador Digital.

⁵⁵ La iniciativa define como Empresa de Intermediación Digital: “Todas las personas jurídicas legalmente establecidas cuyo objeto social sea realizado por conducto de aplicaciones móviles o plataformas tecnológicas y a través de personas naturales”. Una EID no podrá obligar al Trabajador Digital para que acepte la prestación de un servicio, controlar la manera de realizarlo. Pero sí podrá establecer requisitos que los Trabajadores Digitales potencialmente elegibles deben cumplir para poder trabajar en determinada plataforma. Se establece que si una EID proporciona capacitación a sus trabajadores con el propósito de mejorar la calidad de los servicios ofertados no cambia la naturaleza de la relación sustantiva.

III. Interpretaciones jurisprudenciales e iniciativas legislativas a nivel internacional

El papel de los jueces

En muchos países, ante la ausencia de regulaciones para el trabajo en plataformas digitales y la escasa intervención legislativa para solventar dicho vacío, los trabajadores inconformes se remiten a los tribunales de la materia. El resultado es la judicialización de una tarea que corresponde al legislativo en tanto definir la naturaleza del trabajo en las plataformas digitales. Desde este punto de vista, los jueces adquieren un importante papel no solo jurídico sino político. Este fenómeno, en términos muy generales, muestra un cambio de escenario para resolver conflictos sociales en el mundo del trabajo (Méndez, 2018). Es decir, asuntos conflictivos que convencionalmente se resolvían en ámbitos legislativos o ejecutivos -por medio de partidos políticos, sindicatos u otra clase de actores- ahora se resuelven en los tribunales (Feoli, 2016, p. 84).

Esta consideración sobre el papel político que adquieren los jueces laborales en cuanto al trabajo en plataformas tiene el propósito de exhortar al legislador mexicano sobre la importancia de asumir la tarea crucial de regular estas formas de trabajo. Aun cuando en México no hay todavía demandas de trabajadores de plataformas de servicios que exigen su reclasificación, si eso sucede antes de que el poder legislativo intervenga es previsible una cadena de litigios en los tribunales que dificultarán el acceso a los derechos laborales de los trabajadores de plataformas porque esos litigios suelen ser costosos y difícilmente sostenibles por un trabajador (Harris y Krueger, 2015).

De acuerdo con las sentencias emitidas en Valencia en el 2018 y en Madrid⁵⁶ en el 2019, se reconoce que entre la plataforma Glovo y sus repartidores existe una relación laboral. El primer caso se fundamentó en el principio de la primacía de los hechos (acreditados a la luz de los indicios de dependencia y ajenidad) sobre la forma en que las partes denominen y suscriban su vínculo. La sentencia de Madrid, en cambio, aportó una nueva interpretación de los indicios de “centro de trabajo” entendiéndolo como “todo aquel que pueda ser objeto de geolocalización” y de “tiempo de trabajo” definido como “todo aquel en el que la actividad pueda prestarse empleando las TIC” (Bensusán, 2020). Contra todo lo anterior, en otro tribunal de Madrid⁵⁷ se decidió en 2019 que el vínculo entre Glovo y uno de sus repartidores es de naturaleza mercantil y, por lo tanto, se calificó como autónomo al trabajador. En este caso, el juez consideró, con cierta rigidez, que no se acreditaban los indicios de dependencia. La diferencia en las conclusiones de los jueces es en el fondo una diferencia en sus concepciones de las normas. Dinámica en el caso de los jueces que reconocen el vínculo laboral entre los repartidores y la plataforma; estática en el caso de los jueces que niegan la existencia del vínculo laboral. Sin embargo, como veremos más adelante, ante la existencia de interpretaciones contradictorias el Tribunal Superior de Madrid las unificó optando de manera innovadora por reconocer la naturaleza laboral del vínculo entre los repartidores a través de aplicaciones y las administradoras de las plataformas.

En el contexto de América Latina solamente los tribunales de Brasil y Uruguay han emitido sentencias legales sobre trabajo en plataformas digitales que prestan servicios de transporte (Uber). Las dos coinciden en reconocer el carácter dependiente y subordinado de la relación entre Uber y los conductores demandantes.

⁵⁶ Sentencia Nº 53/19 [Glovo], Juzgado de lo Social Nº 33 de Madrid, España.

⁵⁷ Sentencia Nº 715/2019” [Glovo], Tribunal Superior de Justicia de Madrid Sección 04 de los Social, España.

En Brasil durante el año 2017⁵⁸ se emitió la primera sentencia de carácter legal sobre la naturaleza laboral del trabajo en plataformas digitales en la región. Para validar de hecho la existencia del vínculo laboral el juez utilizó testimonios de conductores, así como información que Uber hace pública. De acuerdo con las leyes de ese país para calificar un vínculo de empleo se deben cumplir cuatro requisitos según analiza Carolina Leme (2017):⁵⁹

- 1) Trabajo realizado personalmente. En relación con este requisito el juez utilizó como prueba la siguiente declaración: *“no se podría poner a nadie en tu lugar, sería una falta grave, te podrían bloquear definitivamente de la plataforma”*. Otra prueba fue la advertencia de Uber en su sitio web de que no se permite a los conductores ceder su cuenta a otra persona para prestar el servicio.
- 2) Realizado a cambio de un ingreso. Uber no solo remuneraba a los conductores por el transporte realizado, también les ofrecía premios cuando se alcanzaban condiciones previamente establecidas como la aceptación del 85% de solicitudes de viaje.
- 3) Continuidad del trabajo. Al detectar cuentas inactivas la plataforma mandaba mensajes persuasivos para que los conductores activaran su cuenta con la indicación de que de no hacerlo la aplicación los bloquearía definitivamente.
- 4) Subordinación. El control ejercido por UBER acerca de las reglas y modelos de atención durante la prestación de servicios ocurre por medio de las evaluaciones en forma de notas y de las quejas hechas por los consumidores del servicio. El juez consideró que Uber ejercía poder y control sobre la forma de prestar los servicios a partir de recomendaciones que no son formalmente obligatorios, pero relevantes al para obtener evaluaciones altas para poder seguir activo en la plataforma.

Con respecto a la sentencia del tribunal de Uruguay, la cual se apoya en la Recomendación 198 de la OIT para calificar relaciones de trabajo y basada en el principio de realidad. El juez retoma el concepto clásico de subordinación: “continuidad del vínculo, profesionalidad, exclusividad, ajenidad en los frutos e inserción en la organización del empresario”. En una parte importante de la

⁵⁸ Ficha 2-3894/2019.Sentencia dictada en el proceso 0011359-34.2016.5.03.0112 [Uber], 33 Juzgado del Trabajo de Belo Horizonte, Brasil.

⁵⁹ <https://adriantodoli.com/2017/02/23/tribunal-de-brasil-condena-a-uber-a-reconocer-derechos-labores-a-sus-conductores-comentario-a-la-sentencia/>

sentencia se señala que el trabajo debe verse como “...un hecho social dinámico, cambiante y evolutivo, existiendo en el caso nuevas formas de organizar el trabajo aprovechando las nuevas tecnologías”. Otro argumento es que el servicio de transporte es la esencia de Uber por lo que sin los conductores no sería factible. Estos se encuentran integrados en la organización de la empresa, lo que constituye un indicio de laboralidad. A lo que se suman las instrucciones y el control de Uber sobre la prestación del servicio; la dependencia económica; el hecho de que el prestador del servicio no puede elegir clientes. También se destaca que Uber centraliza las solicitudes y las asigna a los conductores a través de sus algoritmos mediante los cuales fija el precio del servicio (Todoli, 2019).

Resumidamente, se puede sostener que la balanza se está inclinando al menos en las sentencias revisadas hacia el reconocimiento de que el trabajo en plataformas se inscribe en el marco de la relación laboral. Lo que se observa a partir de estas sentencias no son nuevas formas de trabajo sino nuevas formas de ejercer el control por parte de los empleadores. Estas nuevas formas de controlar el trabajo son apoyadas por las tecnologías de la información que refuerzan más que nunca el control técnico que los empleadores tienen sobre los trabajadores, principalmente por la tendencia creciente del desarrollo de la tecnología algorítmica, que permite un ejercicio de poder suave (Palermo, Radetich Y Reygadas, 2020).

Innovación en la interpretación

De la revisión de las distintas aportaciones jurisprudenciales, con ánimo de fundamentar más adelante una propuesta legislativa, deben destacarse algunas interpretaciones que han permitido ampliar la cobertura de los derechos laborales a formas atípicas de relación laboral y permitirían proteger a los trabajadores de plataformas de prestación de servicios en México. Por ejemplo, reconociendo que existe una frontera difusa entre trabajo dependiente e independiente, se dio una

interpretación flexible a la definición de trabajador en un caso concreto planteado ante la Comisión Europea designando como trabajador a “quien no importando la cantidad de horas trabajadas, reciba una remuneración por ellas, siempre que se trate de actividades reales y efectivas que estén sujetas a dirección y supervisión” (Interpretación del artículo 48 del Tratado CEE y el artículo 1 del reglamento N° 1612/68, citado por Ruiz Mejías, 2020). Otros criterios de esta Comisión, que son semejantes a los de algunos países de la Unión Europea, indican que la actividad subordinada no tiene que ser continua pero no puede ser marginal o accesorio, aunque la duración breve, el bajo número de horas de trabajo o el carácter discontinuo del trabajo no tendrían porqué excluir una relación de empleo.

En el mismo sentido pueden ser considerados los criterios utilizados en California, conocidos como prueba ABC, finalmente legislados, partiendo de la presunción de que existe un contrato de trabajo (y relación de trabajo, en nuestro caso) salvo cuando se pruebe que existe independencia, lo que ocurriría si el trabajador está libre de control y dirección, si el trabajo está fuera del curso habitual del negocio del contratante o si el trabajador lo realiza por su cuenta, encargándose habitualmente de la publicidad, con una cartera propia de usuarios. Solo si todos estos criterios están presentes a la vez se aceptaría que se trata de un tipo de contrato diferente.

Con el mismo propósito pueden mencionarse los criterios sobre relación de dependencia del Tribunal Superior de Madrid que, en el caso concreto de un repartidor de la plataforma Glovo, señalan entre los más importantes a considerar si el prestador de servicios realizó sus actividades dentro del ámbito de organización de la empresa, siendo ésta titular de la plataforma y sus aplicaciones informáticas; si debe atenerse a las instrucciones de la empresa en cuanto a tiempos de entrega; si ésta tiene control efectivo y continuo merced al sistema de geolocalización; si el prestador está sometido a evaluaciones diarias de sus servicios y si la actividad está organizada por la empresa que los recibe y se beneficia de ellos. Por el contrario, la

libertad de que goza el prestador del servicio para elegir horario o encargo o el no estar sometido a un poder disciplinario no serían indicios que sugieran autonomía. Estos criterios fueron semejantes a los de un tribunal de Cataluña, igualmente relativo a repartidores, donde se agrega que el hecho de que no haya obligación de estar disponible, que pueda elegir los servicios e itinerarios, la retribución sea por pedido realizado, el demandante no use ropa con logo, no haya horarios, ni jornada, ni permisos ni vacaciones, ni régimen disciplinario “no son determinantes a la hora de establecer si la relación entre las partes es o no laboral.” Advierten que otro elemento a favor es que “los usuarios no pueden acceder a la aplicación de los riders y que estos no pueden acceder a la aplicación de los usuarios, lo que revela que se trata de una relación triangular típica y propia de relaciones laborales...” (citada en Ruiz Mejías, 2020, p. 36-37).

Innovación legislativa

En el cuadro 2 incluido en el Anexo se presentan los principales derechos reconocidos en diversas legislaciones e iniciativas de ley, algunas de ellas a nivel nacional y otras en regiones o ciudades, con disposiciones generales aplicables a todos los trabajadores, incluidos los de plataformas, o específicas para estos, en diversos aspectos de sus condiciones laborales.

Los temas forman un catálogo amplio de derechos, aunque en ningún caso se reconocen en forma integral todos los derechos que corresponderían a los trabajadores de plataforma al reconocerse su carácter de subordinados.

Uno de los derechos específicamente reconocidos se refiere al pago de salarios mínimos. Por ejemplo, hay que destacar la disposición establecida en el Decreto – ley de Italia aprobado el 3 de septiembre de 201, N° 101, que señala que corresponde el pago por hora siempre que el trabajador acepte en ese lapso al

menos una llamada. También son de destacar las disposiciones de la Carta de Derechos Universales de la Municipalidad de Bologna, que establece el pago por hora en línea con los salarios mínimos, y sujeto a compensaciones cuando el trabajo se preste en condiciones adversas como trabajo nocturno, en fin de semana o en condiciones meteorológicas desfavorables. También se reconoce en derecho a no trabajar en esas condiciones. Otras iniciativas, como la de Colombia, reconoce el derecho al pago durante la jornada pasiva, aunque con una remuneración menor. Igualmente reconoce el pago por tiempo a disposición el Proyecto de Perú, así como descansos y límites en la jornada semanal (48hs) y diaria (12hs).

En cuanto al acceso a la seguridad social, la Ley adoptada en Francia- que no les reconoce carácter de subordinados- establece la obligatoriedad del pago de la contribución a la plataforma cuando el trabajador suscriba el seguro por riesgos de trabajo u otros de tipo voluntarios así como cuando quiera recibir formación profesional. Goldín (2020) a quien seguimos en la presentación de este catálogo de derechos, comenta que al no ser obligatorio el pago de estas contribuciones, ya que dependen de la decisión del trabajador de acceder a los seguros, se estaría creando un incentivo para que las plataformas los desconecten si hacen uso de este derecho. Por su parte, la Carta de la Región del Lacio garantiza el acceso a la salud y seguridad en el trabajo, así como a protección en caso de accidentes y enfermedades ocupacionales. También garantiza el derecho a la información y la obligación de la plataforma de informar acerca del sistema de puntuación y el funcionamiento del algoritmo. Igualmente, la Carta de Bologna y la de la Región del Lacio establecen una compensación de los gastos por instrumentos aportados por el trabajador y el reconocimiento de la reputación digital. Algunos de estos derechos y garantías serán recuperados en la propuesta inicial de regulación del trabajo de plataformas en México que se incluye más adelante.

IV. El papel de las Ciudades en regulación laboral del trabajo en plataformas

En un estudio comparativo de nueve países se encontró, inesperadamente, que las autoridades de diversas ciudades o regiones (Lazio, Piemonte, Bolonia, California, Seattle) son actores muy relevantes en el desafío de regular el trabajo en plataformas digitales. Esto se asocia con el involucramiento de las autoridades locales en los debates sobre las plataformas digitales y sus responsabilidades sociales. Otro hallazgo fue que las ciudades analizan estos debates desde una perspectiva de integración social, económica y territorial. No obstante, las autoridades de estos niveles de gobierno enfrentan un problema común. Usualmente sus facultades en materia de regulación de derechos laborales son limitadas ante la centralización federal de esa competencia. Sin duda, lo importante es que con cierta originalidad impulsan que el debate sobre el trabajo en plataformas digitales escale a su ámbito de competencia.

En el año 2019, ante la ausencia de una regulación para encuadrar a los trabajadores de las plataformas digitales, la región italiana de Lazio adoptó su propia regulación aun cuando no tiene facultades en este ámbito. Esta ley, contempla distintos derechos para los que llama trabajadores digitales. Sin importar el tipo y la duración de su relación laboral, aportan su trabajo a una plataforma que organiza la prestación de los servicio, determina el precio y las condiciones bajo las que se presta el servicio (Borelli, 2019).

Entre los derechos que estipula esta ley están la salud y seguridad, la entrega de equipos de protección contra accidentes laborales y seguros en esta materia, derechos por maternidad o paternidad, se prohíbe el pago a destajo y obliga al pago del salario mínimo establecidos en los convenios colectivos más importantes a nivel de nacional. También se estipula el pago de una cantidad por la disponibilidad. Otros derechos son la información transparente sobre condiciones las condiciones laborales, sobre el funcionamiento de los algoritmos y el sistema de evaluaciones.

Por último, la ley ofrece a las plataformas la opción de obtener un sello de negocio justo (Borelli, 2019: 68).

En otra región italiana, Piemonte, se presentó en el año 2018 una propuesta legislativa hasta ahora no aprobada, para regular el trabajo en plataformas digitales y calificar a los trabajadores como empleados. Los derechos que se contemplaron en esa iniciativa son “el derecho a la información sobre las condiciones laborales, salarios justos, la prohibición del pago a destajo, el derecho de los sindicatos a negociar las condiciones de los algoritmos, el derecho a desconectarse libremente, límites máximos de jornada de trabajo, prohibición de discriminación y protección de datos personales” (Borelli, 2019: 69).

El estado de California aprobó en 2019 una reforma a la ley AB-5 en la que se estipula que los trabajadores de plataformas digitales son empleados de siempre que la plataforma ejerza control sobre la forma de realizar sus tareas o si el trabajo que realizan es parte habitual de las actividades empresariales de la plataforma. Con esos criterios esta legislación proporciona beneficios como el salario mínimo y seguro de desempleo a los trabajadores de plataformas de reparto, transporte y otras.⁶⁰

En la ciudad de Seattle durante el año 2015 se emitió una ordenanza (Ordinance) que estipula un mecanismo que permite a los trabajadores de plataformas digitales negociar convenios colectivos con dichas empresas. La ordenanza señala que para formar un sindicato de trabajadores de plataformas se debe: 1) solicitar primero al Director de Servicios Financieros y Administrativos de la Ciudad de Seattle que le permita convertirse en Representante Calificado de Conductores (RCC), 2) una vez aceptada esta solicitud, el RCC debe informar a las plataformas de su intención de

⁶⁰ <https://mundoempresarial.com.ar/contenido/3447/california-se-aprobo-una-ley-que-obliga-a-uber-a-registrar-a-los-conductores-com>

representar a los conductores, 3) las plataformas, a su vez, deben proporcionar al RCC una lista de conductores y sus datos de contacto, 4) si la mayoría de los conductores de la plataforma expresan el deseo de ser representados por el RCC, la Autoridad Administrativa lo certificará como Representante Exclusivo del Conductor (REC), 5) el REC se convierte en vocero certificado para negociar aspectos como la seguridad del vehículo, seguro contra accidentes, prácticas de conducción, jornada laboral y remuneración (Van den Bergh, 2019, p. 134).

Cuando las partes establecen un convenio someten el contenido a la aprobación de la Autoridad Administrativa. El convenio entre en vigor al ser aprobado y en caso de no aprobarse se devuelve a las partes con recomendaciones. Si no se logran acuerdos, la ordenanza contempla recursos de para arbitrar las negociaciones. La reacción de las plataformas de transporte fue denunciar ante una Corte Federal que esta medida no es competencia de la ciudad sino Federal ya que se asimila a lo que establece en cuanto negociación colectiva, la NLRA (Van den Bergh, 2019, p. 135).

En Bolonia, Italia, se firmó en el año 2018 la Carta de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores Digitales. Este documento no clasifica a los trabajadores como subordinados ni como autónomos. Solamente dos plataformas suscriben ese documento, por lo que su valor es más político que legal. Los derechos que establece son la información sobre las condiciones de trabajo y de asignación de tareas, salario fijo por hora que predomine en el sector subyacente de y pago horas extraordinarias, normas anti discriminación, notificación oficial justificada en los casos de desconexión, seguro contra accidentes y enfermedades asociadas con el trabajo, compensación por desgaste de bicicleta, protección de datos personales, derecho a libre desconexión, libertad de asociación y derecho de huelga (Borelli, 2019, p. 72).

Como hemos visto, la regulación del trabajo en las plataformas digitales es un tema de interés para los gobiernos y autoridades de las Ciudades. Las experiencias internacionales antes descritas nos muestran el destacado papel de los gobiernos locales en la regulación de este tipo de empresas (Degryse, 2019). Las intervenciones públicas de las ciudades enfrentan un problema común que es la carencia de competencia para regular en materia laboral.

La Ciudad de México es un ejemplo de lo anterior ya que fue la primera en América Latina que adoptó medidas regulatorias para las plataformas digitales de transporte en el año 2015. Dichas normas establecieron requisitos administrativos, así como una cuota económica a la prestación de servicios de transporte mediante plataformas digitales. En el año 2019 la Secretaría de Movilidad de esta Ciudad estableció nuevas reglas para las plataformas de transporte. De esta manera, se han forjado barreras de entrada ante la proliferación de este tipo de empresas. Estas reglas significan un importante avance en la regulación de las plataformas digitales. No obstante, la Ciudad de México tiene el reto de incidir en las condiciones laborales de la economía de plataformas digitales sin transgredir los límites que se derivan del federalismo.

V. Obstáculos a la acción colectiva

Existe actualmente consenso en que la organización colectiva, entre otros recursos de poder (Shmalz, 2017) de los trabajadores de plataformas, es clave para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo (OIT, 2019; OCDE, 2019; Harris y Krueger, 2015; Frankfurt Paper, 2017). También hay consenso en que los trabajadores enfrentan importantes retos para desplegar sus recursos de poder, así como lograr establecer una identidad, organizarse y actuar colectivamente (Haidar, Diana-Menéndez y Arias, 2020; Vandale, 2018; Johnston y Land-Kazlauskas, 2018 Pérez De Los Cobos, 2018).

Un primer obstáculo para la organización colectiva de los trabajadores de plataformas son las restricciones legales propias del desfase entre las regulaciones laborales y una nueva realidad laboral (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018). Es decir, la inexistencia de instituciones laborales que reconozcan a estos trabajadores como interlocutores de los empresarios de las plataformas, limita el diálogo social (Vandaele, 2018) Otro obstáculo es el aislamiento territorial en que se encuentran los trabajadores y su inestabilidad en estos empleos (Haidar, Diana-Méndez y Arias, 2020; Johnston y Land-Kazlauskas, 2018). Por su parte Collier y otros (2019) encuentran que un obstáculo a la organización colectiva surge a partir de la distinción entre aquellos trabajadores para los cuales el trabajo en plataformas es su fuente primaria de ingresos y aquellos para quienes representa un ingreso complementario. Esta diferencia se refleja en una divergencia de intereses y expectativas con respecto a los derechos laborales de estos trabajadores, según estos autores, para quienes el ingreso es complementario hay mayor satisfacción y menos disposición e interés por la organización colectiva, por lo tanto, hay menos posibilidades de construir una identidad laboral, solidaridad o movilización colectiva (Ottaviano, O'Farrell y Maito, 2019).

Otro obstáculo es la gestión algorítmica, la cual se refiere la supervisión, el control y la disciplina de los trabajadores de plataformas digitales a partir de algoritmos, los cuales generan métricas de la evaluación del desempeño de los trabajadores (Möhlmann y Zalmanson, 2017). En este tipo de gestión, cuando un trabajador registra niveles de desempeño por debajo de los deseados por la plataforma, el algoritmo impide que los trabajadores continúen trabajando: los despide. Así, se crea entre los trabajadores el temor ante la posibilidad del despido por cualquier motivo, incluida la actividad de organización colectiva (algo como lo que sucedió a algunos trabajadores de Rappi en Argentina, volveré sobre este punto). A la luz de los obstáculos que enfrentan los trabajadores de las plataformas digitales para

organizarse colectivamente cabe preguntarse cuáles son las fuentes identitarias, organizativas y de acciones colectivas que se han manifestado en distintas partes del mundo.

VI. Condiciones de trabajo en plataformas digitales en seis países de la región.

A continuación, se presentan las tendencias más relevantes para caracterizar las condiciones de trabajo en plataformas digitales, así como a sus trabajadores, con base en los datos secundarios que resumimos en el cuadro 1, incluido en el anexo. Cabe señalar que la información estadística no es totalmente comparable, dado que tiene carácter global para Argentina y República Dominicana mientras Brasil, Chile, Colombia y México refieren solo a Uber.

Sobre las condiciones sociodemográficas destaca que quienes trabajan en plataformas digitales son mayoritariamente hombres, más jóvenes y con nivel educativo más alto que la media de trabajadores, así como con mayor presencia relativa de migrantes.

Respecto a los ingresos que perciben, se ubican por encima del promedio y en general superan los que reciben quienes desempeñan actividades similares por fuera de las plataformas digitales. Sin embargo, como en el resto del mercado laboral, existen grandes diferencias en función del tipo de tarea que realizan y los niveles de calificación requeridos. En el extremo más bajo de las remuneraciones encontramos a los repartidores en bicicleta y a las trabajadoras domésticas, en el más alto a los profesionales FreeLancer, mientras que a medio camino se ubican los conductores de Uber u otros transportes.

De hecho, estos ingresos comparativamente altos configuran la principal razón que motiva a los trabajadores a emplearse en plataformas digitales, seguida por la

flexibilidad horaria o la posibilidad de trabajar desde casa según sea el tipo de trabajo. De hecho, si bien muchos lo cambiarían por un trabajo asalariado de tiempo completo, manifiestan que los ingresos debieran ser mayores para compensar la pérdida de autonomía que implicaría puesto que los niveles de satisfacción que reportan son muy altos y cerca de la mitad piensa seguir en el futuro.

Este carácter flexible se evidencia en que muchos trabajan simultáneamente en más de una plataforma o lo hacen también en otra actividad o sector económico. También se manifiesta en que las jornadas laborales son mayormente de tiempo parcial lo cual indica al trabajo en plataformas como complementario, si bien la tendencia a constituirse como empleo principal va al alza. Esta participación se asocia al sexo y la edad ya que, típicamente, los hombres adultos tienden a combinarlo con otra actividad laboral remunerada, las mujeres suelen compatibilizarlo con trabajo doméstico no remunerado o tareas de cuidado y los jóvenes de ambos sexos con su rol de estudiante.

Por otra parte, destacan las escasas barreras de entrada para el trabajo en plataformas que en la mayoría de los casos se reducen a contar con un vehículo que sea propiedad del hogar y licencia de conducir, requisitos bajos que hacen fácil y rápido el acceso. Sin embargo, en contra de lo que se ha argumentado, no configura una puerta de ingreso al mercado de trabajo ya que prácticamente nunca coincide con el primer empleo al que acceden, sino que la mayoría tienen experiencia laboral previa, aunque no en la misma actividad ni sector.

Por último, es importante señalar que la informalidad entre los trabajadores de plataformas es más alta que la observada en sus respectivos mercados de trabajo. En términos generales, muestran bajo acceso a seguridad social y a cobertura de salud por parte del empleo, poca presencia de contratos y contribución a pensiones o seguros; incluso existe una pérdida

VII. Los repartidores de mercancías a través de aplicaciones en CDMX

Para conocer las condiciones de trabajo de los repartidores a través de aplicaciones, que las fuentes consultadas estimaron entre 15 mil y 45 mil en la CDMX, en estudios previos se aplicaron 20 cuestionarios (Bensusán, 2020) y se hicieron entrevistas a profundidad a tres repartidores, uno de ellos promotor del proceso de organización en el SIRA (Sindicato Independiente de Repartidores de Aplicaciones)⁶¹ así como a uno de los organizadores del movimiento “Ni un repartidor menos”⁶². Igualmente se retomaron los resultados de una encuesta a repartidores de aplicaciones.⁶³ (Bensusán y Florez, 2020). Se recogen aquí estos resultados que fueron el punto de partida del diseño del cuestionario y las guías de entrevistas a aplicar a los repartidores de mercancías en la CDMX en la próxima etapa del estudio, ambos instrumentos incluidos en el anexo⁶⁴.

De acuerdo a estas entrevistas y cuestionarios el perfil de los repartidores en la Ciudad de México, considerados por las aplicaciones como “socios”, es heterogéneo. Predominan los hombres, en edades entre los 18 a 30 años y los mayores de 50 años. En los últimos meses se observó una creciente incorporación de mujeres y jóvenes menores de 21 años. Para muchos de ellos suele tratarse del

⁶¹ La entrevista a los miembros de SIRA (Alfonso Morales y Rubén Castillo Vásquez) se realizó el 28 de mayo del 2020. Este Sindicato opera desde mayo de 2019 como coalición de trabajadores, con registro en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México. Su visión es promover el trabajo digno para los repartidores. <https://sira-apps-sindicato.jimdosite.com/> y <https://sira-apps-sindicato.jimdosite.com/promocion-de-derechos/>

⁶² La entrevista a Saúl Gómez, promotor de “Ni un repartidor menos”, se realizó el 2 de junio del 2020. La estimación del número de repartidores varía según los entrevistados, siendo de alrededor de 45 mil proviene conforme a esta fuente.

⁶³ El dato de 15 mil repartidores en la CDMX y la encuesta provienen de “Gatitos contra la Desigualdad” Proyecto del Instituto de Estudios contra la Desigualdad, publicado por Animal Político, 30 de mayo 2020. <https://www.animalpolitico.com/el-ronroneo/economia-de-chambitas-las-condiciones-laborales-de-repartidorxs-de-apps/>

⁶⁴ Esta sección ha sido tomada de Bensusán y Florez, 2020).

primer trabajo, a diferencia de lo que resultó en otras encuestas aplicadas en diversos países de la región a trabajadores de plataforma que realizan diversas actividades, como se vio en el apartado anterior. Así, en la CDMX hay tanto personas que inician en las actividades de reparto su primer inserción laboral mientras otras se insertan en las plataformas en la última etapa de su vida laboral.

No existen prácticamente barreras de entrada al trabajo de reparto a través de las apps. En muchos casos, al inscribirse en una plataforma, se forma una lista de espera de alrededor de un par de meses, por lo que no se puede comenzar a trabajar de inmediato, como sucede en el caso de Didi o Uber Eats. Aunque con anterioridad algunas plataformas impartían cursos de capacitación en sus oficinas, esta práctica se fue abandonando y solamente se toma un curso en línea que resulta insuficiente, según uno de los entrevistados.

Entre las exigencias que deben cumplir está proporcionar su Registro Federal de contribuyentes y otros requisitos fiscales, en tanto están obligados a pagar sus impuestos. De esta forma, se trata de una ocupación formal desde la perspectiva fiscal, pero sin derechos laborales ni acceso a seguridad social.

Mientras hace unos años las plataformas exigían un capital mínimo para que pudieran operar, eso fue cambiando y ya no es un requisito. En cambio, se opera a través de un sistema de confianza, de manera que a medida que se tiene mayor antigüedad se les facilita el dinero necesario para hacer las compras solicitadas por los clientes y luego desde la app se les descuenta de las comisiones. Por otro lado, a los de reciente ingreso sólo se les asigna los servicios de recolectar y entregar los pedidos.

Se comenta que existen diferencias en las formas de operación de las aplicaciones, que se vuelven en contra de los trabajadores, ya que ellos en realidad participan en

varias plataformas al mismo tiempo, aunque bajo distintas reglas. Esta ocupación simultánea con diferentes aplicaciones no necesariamente tendría que implicar que sean trabajadores por cuenta propia. Por ejemplo, las trabajadoras del hogar pueden tener simultáneamente varios empleadores sin que eso afecte la naturaleza subordinada de su relación.

Sobre la existencia de altas tasas de rotación laboral dentro de las aplicaciones, comentan que en general se tiende a participar en varias de ellas, aunque suelen migrar con frecuencia hacia las nuevas aplicaciones, ya que son las que pagan mejores comisiones.

En cuanto al nivel de ingresos, se reconoce que, junto a la flexibilidad de que disponen, es uno de los factores atractivos para trabajar como repartidores. Los ingresos varían según el número de horas en la aplicación y de pedidos. En promedio comentan que estarían obteniendo entre 300 y 600 pesos diarios, incluidas las propinas, trabajando cerca de seis horas, especialmente en los primeros meses, ya que con el tiempo deben trabajar más para obtener el mismo ingreso. Esto se debe, entre otras razones, a que disminuye el número de pedidos ante el incremento del número de repartidores y a la asignación que realice el algoritmo de la aplicación, lo que lleva a que exista variación en el monto de los ingresos. Otro factor de variación se debe a que, según el desempeño de los repartidores, se les asignan de manera directa los pedidos.

Algunas plataformas como Didi, en ocasiones ofrecen un bono de promoción de entre 500 o 600 pesos al día si cumplen con un determinado número de pedidos (alrededor de 20 pedidos), lo que les permite tener un mejor ingreso en relación con otras ocupaciones de baja calificación, considerando también que a veces reciben propinas, las cuáles pueden llegar a representar el 25% del ingreso diario. Los requisitos para obtener estos bonos han estado aumentando, tanto en número de

viajes como de horas a disposición de la aplicación y las condiciones de trabajo se hacen más difíciles a medida que incrementa el número de repartidores.

Se comenta que en el contexto de la pandemia por COVID-19 muchos trabajadores que perdieron el empleo o no pueden trabajar en las anteriores actividades al no ser esenciales, se han ocupado como repartidores a través de las aplicaciones. Por ejemplo, los meseros de los restaurantes y vendedores de los comercios. Por ese motivo, aunque al empezar la epidemia sus ingresos llegaron a incrementarse hasta los 1000 pesos diarios, en la medida en que se amplió el contingente de repartidores, las ganancias disminuyeron.

Por otro lado, expusieron una situación particular en el caso de trabajadores asalariados en empresas del mismo giro (restaurantes), que acceden a la aplicación como una alternativa más para mejorar su ingreso o como un segundo empleo. Es el caso de los repartidores contratados directamente por las cadenas de restaurantes, quienes también se inscriben en las aplicaciones para hacer las entregas que son solicitadas por esta vía, lo que resta oportunidades a los demás.

Exponen que son conscientes de que, si bien es atractivo realizar esta actividad ya que ganan más que en un empleo formal promedio, tienen que asumir diferentes gastos de operación, como la cuota para pagar la moto o la bicicleta, el pago diario de la gasolina, el plan del teléfono celular, la compra de chalecos, impermeables, mochilas y un seguro, si utilizan un equipo motorizado. Algunas aplicaciones los ayudan con algunos de estos gastos que luego descuentan semanalmente de las comisiones. Otra desventaja es que muchas veces pierden ingresos debido a problemas con los pedidos, el uso de tarjetas clonadas, falsos clientes u otros incidentes que no son su responsabilidad, pero que les generan pérdidas.

Aunque la flexibilidad es considerada otro de los atractivos para inscribirse en las aplicaciones, señalan que se debe mantener un número de horas disponibles y de pedidos si se quiere tener la posibilidad de trabajar en días y horarios de baja demanda y en las mejores zonas. Por ejemplo, en la semana deben acumular un determinado número de horas activas en la aplicación (que generan puntos) para que les asignen servicios o no los den de baja, existiendo variación en las exigencias según se trate de las diferentes aplicaciones. Por el contrario, comentan que durante los fines de semana no tienen restricciones en los horarios en que desean trabajar.

Si bien pudiera pensarse que estos son trabajos de tiempo parcial, a veces como complemento de otro con ingresos insuficientes, resulta que en realidad es difícil que lo sean ya que para poder obtener realmente un beneficio se requiere estar disponible durante todo el día o cuando mínimo unas seis horas diarias. Aunque conocen casos de repartidores que tienen otros trabajos, de tiempo completo, o con otros temporales o contingentes, y se inscriben a las plataformas para completar sus ingresos, a su juicio estos ya son muy pocos. Lo que predomina es el trabajo de tiempo completo y con jornadas cada vez más largas por que los beneficios por pedido tienden a disminuir. Tampoco se trata de un trabajo pasajero, ya que no hay otras opciones mejores en el mercado de trabajo, por lo que muchos de los que se inscribieron al comenzar a operar las plataformas, siguen haciéndolo hoy en día, en algunos casos presentando una antigüedad de dos a tres años. Sin embargo, también se suman jóvenes estudiantes durante sus vacaciones.

De acuerdo a diferentes criterios, las condiciones de prestación de los servicios sugieren que se trata de un trabajo subordinado que debería generar obligaciones de parte de las aplicaciones. Se cronometran los tiempos de entrega, se reciben instrucciones y se imparten órdenes en tiempo real. También reciben capacitación sobre el manejo de las aplicaciones y al inscribirse aceptan los términos y condiciones que establece la plataforma.

Frente a sus actuales condiciones laborales, tienen diferentes expectativas. Una es que exista mejor planeación y organización por parte de todas las aplicaciones ya que muchas veces pierden tiempo y dinero porque operan en forma anárquica. Manifiestan que se deberían unificar los beneficios, reglas y sanciones, debido a que tiene que estar saltando de una aplicación a otra buscando cuál les otorga mejores ganancias, condiciones y seguridad en el trabajo. También esperan mejoras en el funcionamiento del algoritmo y protección frente a riesgos, ya que en los hechos quedan librados a su propia suerte, con seguros que ellos mismos pagan y no compensan los daños que sufren. Por ejemplo, los seguros no cubren sus daños en accidentes que ocurran si no están llevando o recogiendo un pedido.

Reconocen que, si bien en un principio muchos compartían la idea de que ellos eran emprendedores, por lo que no debían tener acceso a los mismos derechos que un trabajador asalariado, o había muchos que se conformaban con tener un mejor ingreso, hoy esta percepción está cambiando. Muchos son jefes de familia y se dan cuenta que no pueden ahorrar para pagar la universidad, no pueden ni pensar en irse de vacaciones con la familia, ni en adquirir una vivienda, o en acceder a protección ante las enfermedades.

Un tema que los preocupa es el de la desactivación arbitraria de los trabajadores por parte de las aplicaciones. Esto sucede sin que ellos sepan las causas por lo que una de sus demandas es que estas medidas sean transparentes.

Reclaman mejores condiciones para ellos y en general para todos los trabajadores del país, porque se dan cuenta que trabajadores asalariados y profesionales con 15 años de antigüedad tampoco tienen la seguridad de conservar el empleo o ser indemnizados. Frente a la precariedad que enfrentan como repartidores a través de aplicaciones, reclaman tener derechos y están dispuestos a pagar una cuota para ser inscritos en la seguridad social. La falta de regulación los está perjudicando

ya que, como se dijo, ellos trabajan simultáneamente en varias aplicaciones. Aspiran por tanto a que se reglamente el trabajo y se exija su cumplimiento a todas las aplicaciones. Más aún, argumentan que existe una tendencia creciente hacia la *uberización* de todas las ocupaciones, por lo que su lucha para conseguir el acceso a derechos es necesaria para proteger la calidad de los futuros trabajos.

Comentaron que se requiere un sistema de registro de los repartidores a través de aplicaciones. Hoy se estima- según datos que obtuvieron de Rappi, pero que varían según las diversas fuentes- que son alrededor de 15 mil en la Ciudad de México, pero puesto que muchos están en varias aplicaciones, pudiera haber un sobregistro. Sin embargo, también comentaron que como resultado de la pandemia COVID-19 los repartidores se habrían incrementado hasta tres veces esa cantidad. Lo importante es que el registro se facilitará en tanto a partir de junio de 2020 todos los repartidores, como ya se dijo, están obligados a pagar impuestos ante el Sistema de Administración Tributaria (SAT), lo que permitirá tener información sobre este contingente de trabajadores, así como sobre sus ingresos.

Comentaron también que hasta ahora no han sentido un apoyo claro y tangible por parte de las autoridades del Estado mexicano, por lo que sus esfuerzos organizativos apuntan a lograr a través de la acción colectiva el acceso a derechos y la dignificación del trabajo que realizan. También señalaron que, aunque han realizado mesas de diálogo con las plataformas por temas puntuales, éstas siempre han estado en contra de cualquier reconocimiento de derechos.

Finalmente, de acuerdo a la encuesta aplicada a repartidores en un proyecto realizado por el Instituto de Estudios contra la Desigualdad- bajo el nombre de “Gatitos contra la desigualdad”- resultaron los siguientes datos: la mediana de las utilidades que les quedan a los repartidores equivale a \$42 pesos por hora, aunque el 25% inferior obtiene \$26 y el 25% superior gana por encima de \$54 por hora.

Según esta encuesta, el 62% de los que respondieron dijo que experimentó algún accidente durante la jornada de trabajo, mientras un 10% requirió hospitalización. En general, los accidentes son los automovilistas y el mal estado del pavimento. Solo el 7% tuvo algún tipo de asistencia por parte de la empresa, sosteniendo que ésta se preocupa más por el pedido que porque acudan a la atención médica. Otro problema que enfrentan son los robos, que sufrió el 28,6% de los encuestados, generalmente cuando llegan a recoger los pedidos. Al igual que señalaron nuestros entrevistados, los encuestados son afectados por las políticas cambiantes de las empresas y por los castigos que imponen, mismos que recibió más de la mitad de ellos, mientras el 43% reportó haber sido desactivado, impidiéndoles seguir recibiendo pedidos⁶⁵.

En suma, como se desprende de las fuentes utilizadas en este apartado para dar cuenta de las condiciones de trabajo en plataformas digitales, la emergencia de nuevas ocupaciones o la transformación de otras tradicionales gestionadas a través de estas plataformas, genera oportunidades de empleo flexible que son apreciadas por conductores y repartidores. Sin embargo, son ocupaciones que se caracterizan por la precariedad laboral por lo que se pone de manifiesto la necesidad de encontrar las vías para llenar los vacíos legales y proteger a los trabajadores, reconociéndoles sus derechos frente a las empresas propietarias u operadoras de las aplicaciones y, en particular, el acceso a la seguridad social.

VIII. El marco institucional y la construcción de una nueva regulación en México

⁶⁵ “Encuesta de condiciones Laborales de repartidores/as de apps 2020”. Los datos citados solamente son ilustrativos ya que la publicación donde se presentan estos resultados no describe las características de la encuesta. Animal Político, 30 de mayo del 2020, <https://www.animalpolitico.com/el-ronroneo/economia-de-chambitas-las-condiciones-laborales-de-repartidorxs-de-apps/> En una movilización realizada el 29 de mayo del 2020 los repartidores se movilizaron en la Ciudad de México para denunciar sus malas condiciones de trabajo y la falta de protección contra los accidentes y muertes, así como ante la pandemia COVID-19. <https://www.laizquierdadiario.mx/Jovenes-precarizados-se-movilizan-en-la-Ciudad-de-Mexico>

Los trabajadores que laboran en plataformas de ejecución local en México son considerados en los hechos como trabajadores independientes, incluidos fiscalmente en el régimen de pequeños contribuyentes. En consecuencia, son formales desde el punto de vista fiscal pero, conforme a la segmentación derivada del marco jurídico y el sistema de seguridad social del país, no solamente quedan excluidos de los derechos de los trabajadores subordinados sino que carecen de toda protección social vinculada a su trabajo. Sin embargo, esta categorización es sumamente cuestionada desde diversas perspectivas y comienza a ser abandonada tanto en ámbitos académicos como entre los tomadores de decisiones, rechazándose los argumentos de las plataformas para buscar diferentes alternativas de regulación y protección de estos trabajadores (Bensusán, 2020).

En este apartado se analiza la naturaleza del trabajo en este tipo de plataformas tomando en cuenta sus características así como las del vínculo que mantienen con los trabajadores en el caso de México, retomando la revisión de la literatura y experiencias internacionales realizada en apartados anteriores y a la luz del marco jurídico vigente. El propósito es explorar cuándo este vínculo reúne las condiciones necesarias y suficientes para asignarle el carácter de “subordinado” y, como tal, reconocerle a los trabajadores todos los derechos individuales y colectivos que ofrece la legislación laboral y establecer la obligación de los empleadores de inscribirlos en la seguridad social. A partir de esta fundamentación, se presentan los lineamientos de una propuesta de reforma legislativa para incluir a los trabajadores de plataformas de ejecución local en un capítulo dentro del título sexto de la LFT como trabajadores especiales, considerando las particularidades del caso, lo que busca garantizar el acceso pleno a sus derechos laborales. Igualmente, se propondrán diversas maneras en que el Gobierno de la CDMX podría contribuir a mejorar la situación de los trabajadores de plataforma de ejecución local, considerando las limitaciones que se derivan del alcance federal que debe tener la legislación laboral en el país.

- a. Las características de las plataformas de ejecución local y el vínculo con los trabajadores: fundamentos de la protección laboral

Como hemos visto, existe consenso en que el principal factor de distinción a considerar en cuanto a la naturaleza de las plataformas y su efecto en el vínculo con los trabajadores es si operan exclusivamente como intermediarias entre quien ofrece y quien demanda un determinado servicio o si son ellas mismas las que organizan la prestación del servicio. Se trate de plataformas de transporte, reparto y entrega de productos a domicilio o realización de diversos servicios a domicilio (trabajo doméstico o reparaciones) existen ejemplos que muestran que el modelo de negocios puede ser de ambos tipos (Bensusán, 2020). Sin embargo, solo en el segundo caso, es decir, cuando la plataforma tiene una estructura organizativa en la que se inscribe el trabajador, determina las condiciones bajo las cuales se debe prestar el servicio y establece el precio del mismo, es cuando pueden hacerse presentes los rasgos definitorios de la subordinación laboral, como lo registra una amplia literatura revisada anteriormente.

Los contratos de adhesión a través de los cuales los trabajadores y usuarios se conectan a la plataforma tecnológica de servicios oscurecen la naturaleza de los vínculos y procuran no dejar rastros de la subordinación⁶⁶. Sin embargo, su naturaleza resulta de hechos objetivos y es independiente de la narrativa de la plataforma, que califica a los prestadores de los servicios como “colaboradores” o “socios”, negándoles el carácter de trabajadores. El argumento de las plataformas se centra, principalmente, en la libertad que los trabajadores tienen para optar por trabajar o no hacerlo así como escoger sus horarios, lo que sabemos a través de la literatura y de las entrevistas realizadas en México con conductores de Uber y repartidores en diversas plataformas, que es muy relativa ya que existen consecuencias vinculadas al uso de esa libertad. También destacan las ventajas

⁶⁶ Para una revisión de los contratos de adhesión véase Bensusán, 2020.

que se derivan de las bajas barreras de entrada en contextos de niveles altos de desempleo o informalidad, la posibilidad de obtener mejores ingresos con una menor dedicación y que solo se requiere una escasa formación. Igualmente se argumenta que el modelo de negocios depende de que no se asuman costos laborales, por lo que dejaría de ser viable si les asignan responsabilidades laborales. Cuando se ha tratado de regularlas, su respuesta ha sido adaptar sus prácticas para eludir a toda costa cualquier indicio de laboralidad. Sin embargo, los mayores márgenes de libertad o flexibilidad para el trabajador o las oportunidades que se abren hacia grupos de trabajadores vulnerables o la defensa de un modelo de negocios que suponen incompatible con los derechos, en modo alguno pueden justificar la elusión de la responsabilidad que las plataformas tienen frente a quienes prestan un servicio de cuyos resultados obtienen ganancias. En realidad, estos argumentos no son nuevos ya que se han esgrimido cada vez que las regulaciones han llegado para reducir las asimetrías en las relaciones sociales. Cabría preguntarnos en México si las aspiraciones a eludir toda responsabilidad laboral por parte de quienes se benefician de los servicios de los trabajadores, sea a través de la expansión de la subcontratación o del modelo de negocios basado en las aplicaciones, es realmente inevitable y deberá asumirse como única manera de generar ocupación.

Sin embargo, hay que reconocer que no todo el trabajo en plataformas genera derechos laborales. Además de la naturaleza de la plataforma, como hemos visto hay que considerar los indicios de dependencia o subordinación jurídica, técnica o económica como de autonomía que se generan. Como argumenta el estudio realizado por la OIT (2020) en Argentina– referido exclusivamente a los repartidores a domicilio a través de aplicaciones– cuyos hallazgos coinciden con los de investigaciones realizadas en México, en estos vínculos existen tanto indicios de subordinación como de autonomía (Bensusán, 2020).

La subordinación jurídica y técnica se manifiesta cuando el desempeño del trabajador depende del acceso que le permite la aplicación. Igualmente resulta del hecho de que el trabajador se incorpora a la organización de la plataforma y debe cumplir con sus criterios, actuando bajo el control, tanto de aquella como de los usuarios, lo que da lugar a que en caso de incumplimientos o evaluaciones negativas resulte sancionado. A su vez, la dependencia económica se acredita porque la plataforma es quien organiza la actividad, gestiona la cobranza y los pagos y determina la tarifa por el servicio. En cuanto a los indicios de autonomía, se sostiene que los trabajadores son dueños de algunos elementos necesarios para prestar el servicio, asume los riesgos de la actividad y no labora de manera exclusiva para una plataforma, lo que debilitaría el indicio de dependencia económica. También se menciona que la prestación del servicio no es continua ni permanente, existen márgenes para que el trabajador decida cómo realizar el trabajo en tanto no está sujeto a “órdenes e instrucciones” intensas y asume los gastos necesarios para ello. (OIT, 202, p. 6-7).

Sin ignorar la ambigüedad que puede presentarse en este tipo de vínculos, la legislación laboral mexicana al igual que otras, junto a las normas internacionales, han venido flexibilizando los criterios de clasificación, de modo tal que se asignan derechos laborales sin exigir que se trate de vínculos exclusivos entre las partes, labores prestadas de manera continua o permanente o con ausencia total de márgenes de libertad en la manera en que se presta un servicio. Inclusive muchas de estas relaciones laborales, aunque pueden no presentar al mismo tiempo todas las características típicas de la subordinación jurídica, como en el caso del trabajo a domicilio, el trabajo doméstico, el de los jornaleros agrícolas o, más recientemente, el teletrabajo, están incluidos y protegidos en México como trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo. No se trata en todos los casos de un fenómeno de flexibilización de los elementos en los que tradicionalmente se había basado la subordinación, originado en la utilización de las nuevas tecnologías o la

automatización, sino del reconocimiento de que las relación de trabajo siempre ha tenido diversas formas de manifestarse y no se limita al trabajo típico de la fase del auge de la industrialización. Por el contrario, en el caso de México, la legislación laboral se originó en la fase previa a la industrialización y aspira, desde entonces, a abarcar y proteger a la parte más débil en todo tipo de vínculos laborales, incluyendo a obreros, jornaleros, artesanos y domésticos (Proemio del Artículo 123 constitucional, 1917).

Al analizar el proceso de desestandarización del derecho del trabajo, facilitado por la emergencia de la economía digital y el trabajo bajo demanda, advierte Goldín (2020, p. 11) que los contratos atípicos comparten rasgos fundamentales de los contratos típicos: “Compromiso personal del trabajo humano (prestador), desigualdad contractual, presencia de un sujeto dominante (dador del trabajo) y necesidad de amparo”. Plantea en consecuencia la necesidad de afrontar una reconstrucción de los conceptos de trabajador y empleador, en la medida en que estos conceptos podrían ser inadecuados para incluir las nuevas formas de trabajo asociadas a la cuarta revolución industrial.

Sin embargo, existen posiciones encontradas al respecto. Goldín sostiene que es “dudosa la consistencia de la pretensión de encuadrar fenómenos nuevos del trabajo en plataformas en categorías tradicionales diseñadas (o reconocidas) en contextos en los que predominaban categorías y tipos de prestación muy diferentes” (Ibid: 61). En consecuencia, propone crear un nuevo estatuto con un catálogo de derechos para los trabajadores de plataforma, sin distinguir según su naturaleza o actividad ni considerar si se trata de trabajo subordinado o autónomo, preservando el derecho de los trabajadores a reclamar su carácter de subordinado (dependiente) cuando lo considere pertinente. De esta forma, al no establecerse a priori la presunción de subordinación o dependencia, se evitaría la intención “deliberada” de

las plataformas de rediseñar su modelo de negocios con el fin de eludir tal caracterización.

En cambio, con un enfoque innovador, decisiones como la del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, donde se unificaron criterios de interpretación a partir de varias sentencias judiciales contradictorias, apuntaron hacia la reinterpretación de los requisitos legales que definen el concepto de trabajador, sin necesidad de modificarlo. Fue suficiente para ello con poner en contexto los criterios tradicionales adaptándolos a la realidad social. De esta manera, se concluyó en el caso concreto de los repartidores de la plataforma Glovo, que el vínculo contractual es de naturaleza laboral⁶⁷.

Esta interpretación se encuentra en plena sintonía con el enfoque de Aloisi y De Stéfano (2020), el cual permite fundamentar el carácter subordinado del trabajo en plataformas de servicio de ejecución local en el caso de México, rechazando el argumento de que “la relación de trabajo es demasiado rígida o inadecuada... para dar cabida a las modalidades laborales más modernas y poliédricas” (Ibid: 61). Para ello,

sostienen que la relación de trabajo no se debe identificar con el modelo fordista-taylorista ya que es predominantemente una relación técnica que puede comprender “formas novedosas de gestión” propias de la economía digital (Ibid: 62). Más aún, plantean que el taylorismo sigue muy presente en la era postindustrial, entendido como la separación de las tareas de planeación y ejecución del trabajo, utilizándose mecanismos de control de mayor complejidad. Argumentan que “el

⁶⁷ De todos los criterios utilizados por el Tribunal, algunos de los más importantes son que “el prestador de servicios ejecutó sus actividades dentro del ámbito de la organización y dirección de la empresa, siendo que ésta es la titular de plataforma y sus aplicaciones; debe atenerse a las instrucciones de la empresa en cuanto a tiempos de entrega y está sometido a la evaluación; ésta última ejerce control efectivo y continuo a través del sistema de geolocalización mientras que el prestador del servicio no es el titular de una actividad auto-organizada...” (Ruiz Mejía, 2020, p. 33).

ejercicio de la prerrogativa empresarial debe considerarse como el determinante técnico clave de la relación de trabajo, independientemente de que el medio elegido sea tradicional o innovador, analógico o digital” (Ibid: 63). Y no cabe duda que las plataformas hacen uso constante de dicha prerrogativa de control del trabajador.

En contra de la visión que encuentra en los derechos laborales cargas que deben minimizarse o eliminarse para dar viabilidad a nuevos modelos de negocios, plantean que la relación de trabajo debe verse como uno de los “ fundamentos jurídicos de la empresa moderna (orientada a la innovación), al proporcionar al empleador un poder jerárquico y una prerrogativa de control y supervisión del trabajador” (Ibid). A su juicio, detrás de las posturas que argumentan “la obsolescencia de la relación de trabajo” puede estar el interés de liberar a las empresas de sus responsabilidades con sus trabajadores. Por el contrario, concluyen que la legislación laboral no solo no es incompatible con las nuevas formas de organización del trabajo sino que es “más necesaria y pertinente que nunca” en el escenario económico postindustrial. Y lo sería tanto en beneficio de los trabajadores como de las empresas, en tanto la falta de derechos pone límites a la productividad y el desarrollo de competencias laborales específicas. Este enfoque innovador es precisamente el que da fundamento a la necesidad de incluir a los trabajadores de plataformas prestadoras de servicios entre los sujetos protegidos por la legislación laboral mexicana.

b. Consecuencias de la desprotección laboral y oportunidad para la regulación

En un contexto de bajo crecimiento económico y alta informalidad laboral como el que prevaleció en México en las últimas décadas, la expansión de las plataformas de transporte o reparto a domicilio y el empleo precario generado a través de ellas ha sido escasamente cuestionada hasta muy recientemente y no ha dado lugar a reclamaciones ante la justicia. Esto puede deberse a que las ventajas que ellas

suponen para los usuarios y las oportunidades que se abren para acceder a una ocupación a los grupos más vulnerables (jóvenes, con baja calificación o personas adultas que tienen mayores dificultades para acceder a un empleo o carecen de una pensión) tienen mayor peso que las consecuencias de seguir ampliando el sector de la población que carece de toda protección social a pesar de estar ocupado. Baste mencionar que más de 10 millones de trabajadores informales perdieron su fuente de ingreso durante los meses de abril y mayo como resultado de la pandemia y las políticas de distanciamiento social, con graves consecuencias en el aumento de la pobreza laboral (Coneval, 2020).

Muchos de estos trabajadores encontraron en las aplicaciones de reparto a domicilio un refugio ante esta grave situación. El tema por tanto debe colocarse en un lugar prioritario de la agenda pública porque las consecuencias de aceptar los argumentos de las plataformas para eludir toda responsabilidad laboral, cuando no se corresponden con lo que ocurre en la realidad, son sumamente graves, no solo para el trabajador sino para la sociedad en su conjunto. Al respecto Ruiz Mejías (2020:59) enumera las siguientes. En primer lugar, esto llevaría a que en lugar de que el empleador asuma sus responsabilidades, la sociedad tuviera contribuir con sus impuestos a cubrir las necesidades de protección social del trabajador y su familia. En segundo lugar, se anularía el efecto que la legislación laboral busca al establecer obligaciones para todos los empleadores, evitando la competencia desleal entre ellos. En efecto, lo que hacen las plataformas con su modelo de negocio basado en la elusión de costos laborales es tomar ventajas frente a otros empleadores que, incluso estando dedicados a la misma actividad, cumplen con sus obligaciones como empleadores, lo que termina favoreciendo la externalización indiscriminada de los empleos fuera de las empresas que se benefician de los servicios prestados. En tercer lugar, el Estado pierde al no poder cobrar los impuestos correspondientes y agravarse el desfinanciamiento a la seguridad social en tanto los trabajadores que sostienen la economía digital no son afiliados. En

suma la tendencia a la pérdida de empleos protegidos derivada del modelo de negocios en que se basan las aplicaciones es sin duda uno de los fenómenos que mayor atención debe merecer en el futuro inmediato, porque de tener éxito en su pretensión de no hacerse cargo de los costos laborales tenderá a extenderse a otros servicios, con las consiguientes desventajas.

Lo anterior no implica que la intervención debería dirigirse hacia una “reconversión forzosa y generalizada” de los contratos de adhesión que imponen las plataformas, sin tomar en cuenta su diversidad y exclusivamente por “criterios socio-económicos o de justicia social” (Ruiz Mejías, 2020). Como veremos más adelante, lo que proponemos, con base en los argumentos de Aloisi y De Stéfano (2020), basados la revisión de diversas contribuciones, es interpretar de manera flexible el concepto de relación de trabajo- es decir, la manera en que en la actualidad se expresa la subordinación – a partir de la preeminencia del principio de realidad. Es decir, se debe considerar lo que las plataformas hacen- no lo que dicen que hacen- a la luz de las nuevas formas de organización del trabajo así como lo que la relación entre la plataforma y los trabajadores es en los hechos, independientemente de la denominación que se le dé a los contratos o a quienes prestan servicios a través de las aplicaciones.

Lo cierto es que, como vimos detalladamente en apartados anteriores, el concepto clásico de trabajador subordinado ha sido flexibilizado principalmente a través de la intervención del poder judicial, aunque pocas veces la legislación laboral ha sido reformada como respuesta a las formas innovadoras de empleo generadas por la economía digital (Ruiz Mejías, 2020:59). En el caso de México, por ejemplo, apenas se ha incluido el trabajo a distancia dentro de la definición de trabajo a domicilio pero no se han regulado todavía de manera particular los derechos que corresponden a los trabajadores que laboran bajo esa modalidad. La cuestión es entonces si existen hoy las condiciones necesarias para emprender con éxito esta tarea en el caso que nos ocupa.

En cuanto a la oportunidad para regular el trabajo en plataformas, de forma tal que los trabajadores dejen de ser tratados como en el siglo XIX en pleno siglo XXI, Goldín (2020) plantea acertadamente la conveniencia de afrontar el reto lo más pronto posible para evitar que sea demasiado tarde, en caso de que se consolide un “régimen fáctico” de bajo o nulo nivel de protección. Sin embargo, lo cierto es que las regulaciones han seguido, muchas veces tardíamente, a las innovaciones en la organización del trabajo y de los modelos de negocios, por lo que la oportunidad depende esencialmente de que existan las condiciones socio-políticas para colocar la necesidad de ampliar la protección en el centro de la agenda legislativa.

En este sentido, en el caso de México, actualmente se registra una fase de activismo legislativo con un sentido marcadamente protector de los derechos de los trabajadores, revirtiendo la orientación flexibilizadora que caracterizó a la reforma laboral de 2012. A pesar de no pocas resistencias de los sectores afectados, esta fase desembocó en una de las más importantes reformas en materia de derechos colectivos y del trabajo remunerado en el hogar en 2019, así como en la presentación de diversas iniciativas legislativas que buscan restringir el uso de la subcontratación laboral y regular el trabajo a distancia y en las plataformas digitales, algunas de ellas dictaminadas. Más adelante revisaremos estas últimas iniciativas, para identificar en qué medida son adecuadas para proteger a quienes laboran en dichas plataformas, a la luz del principio de realidad al que ya hicimos referencia. Sin embargo, lo importante es que el contexto político en México actualmente es propicio para enfrentar las estrategias de las plataformas que quieren imponer su modelo de negocios como única alternativa, apoyándose en las ventajas de los usuarios y en su capacidad de generar ocupación en las condiciones adversas por las que atraviesa la economía del país. De hecho, la competencia que se establece entre las plataformas al crecer su número y las respuestas de quienes también se

ven afectados por su modelo de negocios, pueden crear un terreno favorable al diálogo en torno a la mejor manera de encontrar el equilibrio entre los intereses de las plataformas, los usuarios y los trabajadores que prestan los servicios. Es el caso de las acciones de los restauranteros que se quejan de las tarifas que se cobran por usar las plataformas y hoy buscan asociarse y contratar trabajadores directamente para no utilizar las plataformas o las presiones del sector del transporte privado de pasajeros regulado para crear condiciones de competencia parejas en este sector.

c. Ventajas y desventajas de las alternativas en el contexto mexicano

Recuperando lo visto en apartados anteriores, cuatro han sido las principales opciones utilizadas o propuestas para proteger a los trabajadores de plataformas, algunas de ellas sin distinguir su naturaleza (intermediarias tecnológicas o prestadoras de servicios) ni si existe subordinación o autonomía en el vínculo. Es el caso de la propuesta de un catálogo de derechos desarrollada por Goldín (2020) y de la carta de derechos adoptada por la Ciudad de Bologna, entre otras. Una segunda opción, es la adopción o utilización de una nueva categoría de trabajador ubicada entre la autonomía y la dependencia o subordinación, que se configuraría con base en un criterio económico: dependencia de los ingresos en un determinado porcentaje (75% en el caso de la figura de TRADES en España, no limitada al caso de trabajadores de plataformas). Una tercera opción, resultante de la tardía respuesta legislativa frente a la necesidad de proteger a este contingente de trabajadores, ha sido dejar la decisión en manos del poder judicial, para que a través del método de los indicios (hechos que revelan la presencia o ausencia de subordinación) se determine si las plataformas quedan obligadas a reconocer sus derechos laborales. Por último, en pocos países o ciudades se ha emprendido el camino de adoptar legislaciones que de manera específica asignen a estos trabajadores el carácter de trabajadores autónomos o subordinados.

En general hay consenso de que esta última opción es la que mayor certidumbre ofrece acerca de los derechos y obligaciones de las partes, pero las posturas discrepan respecto al sentido de la solución y se han adoptado hay leyes o propuesto iniciativas que les reconocen el carácter de subordinados mientras otras los consideran trabajadores autónomos (independientes). La selección de la opción más conveniente responde a diferentes factores y es, sin duda, una decisión de naturaleza política y contextualizada. Depende de la visión que se tenga sobre si el Estado debería dejar esta problemática librada a las fuerzas del mercado o asumir algún papel frente a la necesidad de detener la tendencia a la fuga de los empleadores respecto de sus responsabilidades- que no es nueva pero se ve favorecida por el uso de las nuevas tecnologías- y, en su defecto, sobre la posibilidad de interpretar de manera flexible e innovadora los indicios de laboralidad, sin dejar diseñar las políticas para ofrecer una protección social universal que no dependa del tipo de inserción laboral.

En cuanto a la creación de una tercera categoría (trabajador dependiente económico, para subordinado o semiautónomo), hasta ahora ha tenido escaso éxito en otros países y no ha sido adoptada de manera expresa para proteger a los trabajadores de plataforma. Por ejemplo, en España, solo un número muy bajo de los trabajadores que eran considerados como autónomos reclamó los derechos de los trabajadores económicamente dependientes. Además, se ha argumentado que dado que las obligaciones fiscales de quienes ocupan esta tercera categoría son menores que las de los trabajadores subordinados, se puede convertir en una vía de elusión fiscal y de las contribuciones completas de la seguridad social. También se ha cuestionado esta alternativa porque llevaría a excluir a muchos trabajadores de la protección (Goldín, 2020, p. 20-21). Sin embargo, como veremos más adelante, algunas de las innovaciones programadas para la ENOE 2020 incluyen justamente la posibilidad de detectar a los trabajadores que se encontrarían en la frontera entre la subordinación y la independencia, que hasta ahora no han sido

captados por este instrumento. Reconocer la ambigüedad en la clasificación no implicaría necesariamente la intención de asignarles un estatus jurídico diferenciado.

En el caso de México, los altos niveles de informalidad laboral crearon históricamente un contexto de relativa tolerancia frente a la ausencia de protección, pero es importante advertir que dentro de este fenómeno se encuentran tanto los trabajadores por cuenta propia (8 de cada 10 son informales) como trabajadores subordinados (lo son alrededor de 5 de cada 10), lo que exigiría diferentes formas de intervención. En el caso de los trabajadores de plataforma, ocurre que se trata de trabajadores formales desde un punto de vista fiscal pero informales por la falta de acceso a la seguridad social, lo que los coloca en una situación particularmente injusta.

Además, la opción de crear un régimen especial con un catálogo de derechos básicos exclusivamente para los trabajadores de plataformas, independientemente de la naturaleza del vínculo, no parecería tener justificación, cuando muchos otros contingentes de trabajadores enfrentan una situación de desprotección semejante. Menos aún cuando a diferencia de otros países, en México no existe ninguna forma de protección social para el conjunto de los trabajadores informales como, por ejemplo, el régimen de monotributo en Argentina, que ofrece a los trabajadores independientes protección en materia de salud y pensiones a un nivel muy básico, pero no ante los riesgos de trabajo. La propuesta de Goldín implicaría ofrecer una protección inmediata por el solo hecho de trabajar en una plataforma y mejorar este régimen básico para ofrecer una protección más completa- incluyendo los riesgos laborales- para evitar la recurrencia a litigios como forma de acceder a los derechos (Goldín, 2020), pero a su vez abriría la puerta a una creciente fuga de las responsabilidades laborales de los patrones.

Una dificultad no menor al proponer un catálogo de derechos es decidir qué tipo de derechos pueden reconocerse y quién sería responsable de garantizarlos, si los empleadores no se asumen como tales, lo que haría de todas formas necesaria una intervención legislativa. Por ejemplo, los sindicatos pidieron a la Comisión Europea un régimen con derechos básicos como salario mínimo, protección contra la desconexión injustificada, acceso a la protección de la salud. Por su parte, en Argentina, el Sindicato APP demandó límites a la jornada, descansos, protección contra el despido, etc. Este tipo de previsiones se encuentran en instrumentos como la Carta de Derechos Universales de la Municipalidad de Bologna (una de las más protectoras) o en diversos proyectos de ley como en Colombia o Perú. El problema queda sin embargo sin resolver porque estos derechos mínimos implican obligaciones típicas de los empleadores, cuando las plataformas no se reconocen como tales. Por el contrario, el reconocimiento de derechos colectivos- libertad sindical y negociación colectiva- es menos problemático porque se trata de un derecho laboral fundamental reconocido a todos los trabajadores, subordinados o no, como lo ha reconocido el Comité de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT en relación al Convenio 87. Esto es particularmente claro en el caso de México, por lo que es paradójicamente uno de los menores problemas a la hora de proteger a los trabajadores de plataforma.

Aunque la adopción de un catálogo de derechos no implicaría negar a los trabajadores el derecho de acudir a la justicia para reclamar que son subordinados (al menos en el caso de la propuesta de Goldín, 2020) y se mejoraría de inmediato la situación de estos trabajadores, se crearían dos tipos de problemas. Por una parte, como se dijo, se abriría el paso a que por esta vía se acelerara la transición hacia un régimen cada vez más reducido de derechos para todos los trabajadores en tanto se generaría un fuerte incentivo económico para disminuir la protección de que hoy disfrutaban los trabajadores subordinados debido a la diferencia de costos laborales. Por otra parte, se dejaría en el individuo la carga de promover un litigio

costoso para acceder a derechos plenos, de larga duración y resultado incierto, como lo muestra la existencia de sentencias contradictorias en un mismo país para casos semejantes (Bensusán, 2020).

Si bien la vía del litigio no sería una solución ventajosa desde la perspectiva del individuo, sí puede en cambio ser una estrategia valiosa si lo que se quiere es sentar un precedente judicial que, más allá de proteger al trabajador demandante, pueda llegar a convertirse en un criterio de interpretación obligatorio que sirva de base para su incorporación a la Ley Federal del Trabajo, como sucedió en el caso de la obligatoriedad de inscripción a la seguridad social de las personas que realizan trabajo remunerado en el hogar (Bensusán, 2019). Se trataría en este caso- trabajadores de plataforma- de un litigio estratégico, que requeriría del apoyo de organizaciones de la sociedad civil para hacerlo viable y aumentar la probabilidad de éxito. Esta alternativa no tendría que ser un sustituto de la promoción de una regulación legal, sino una vía paralela entre tanto no se logre el suficiente apoyo a nivel de poder legislativo.

En suma, la revisión de las anteriores opciones nos permite concluir que dadas las características del mercado laboral mexicano lo más importante es evitar que la expansión de las plataformas de servicios de ejecución local se traduzca en un incremento de la informalidad y, al contrario, aprovechar la tecnología para facilitar lo que Goldín (2020) llama una “ formalización invertida”. El modelo de negocios basado en la ausencia de costos laborales no puede convertirse en la alternativa para generar empleos, trasladando a la sociedad la responsabilidad de proteger a los trabajadores colocados de esta manera en una situación de vulnerabilidad. Por el contrario, en lugar de que el uso de la tecnología sea la forma de evadir las responsabilidades patronales, la trazabilidad de los pagos deberá ser el recurso para conocer sobre qué montos deben fijarse las contribuciones a la seguridad social así como para gravar las ganancias de las plataformas. Para ello la alternativa

más adecuada es la de entender a la relación de trabajo subordinada de manera flexible adaptándola, como proponen Aloisi y De Stéfano (2020), a la realidad de las nuevas formas de organización del trabajo en la economía digital. Sobre ello nos ocupamos en la siguiente sección

d. Lineamientos para una posible regulación: cómo interpretar el concepto de subordinación

Como se ha visto en apartados anteriores, la interpretación del concepto “subordinación” está en el centro del debate sobre la clasificación de los trabajadores de plataforma, tanto a nivel de los juristas y sociólogos como de los jueces. El debate es aún incipiente en México. La legislación laboral mexicana se basa en el principio de la realidad y en la subordinación como el “único criterio objetivo para que exista la relación de trabajo”, sin importar la denominación que se le dé ni lo que se haya acordado entre las partes (Alcalde, Ruby Villareal y Narcia, 2019: 16). De ahí que el artículo 8 define al trabajador cubierto por la ley como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Por su parte, el artículo 20 define a la relación de trabajo como aquella, “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”. De manera semejante en ese artículo se define al contrato de trabajo, “cualquiera sea su forma o denominación”, como aquel por el cual “una persona se obliga a prestar trabajo mediante el pago de un salario”. Además, se establece al respecto una presunción: “Se presumen la existencia del contrato de trabajo y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”. (artículo 21). Sin embargo, no hay una definición sobre qué se entiende por subordinación.

A diferencia de otros países o de los criterios de la Comisión de la Unión Europea, es escueta la caracterización que proviene de la jurisprudencia mexicana, aunque

se siguen esencialmente los indicios tradicionalmente utilizados en otras latitudes. Así, la revisión de las tesis de jurisprudencia sobre el tema en las dos últimas décadas muestra que la relación laboral supone el poder jurídico de mando por parte del patrón al trabajador y el deber correlativo de obediencia de éste en relación al patrón, quien tendrá autoridad sobre el trabajador en todo lo concerniente al trabajo (Tesis XX.18L, Tomo II, noviembre de 1995, Novena Época)⁶⁸. Otra tesis indica que para que exista la relación laboral debe darse una obligación del trabajador de prestar un servicio material, intelectual o de ambos géneros y el deber del patrón de pagar una retribución (Tesis XXI.1º 29 L, Tomo XIII, abril de 1994, Octava Época). Se menciona también que la actividad del trabajador debe ser permanente, el trabajo debe ejecutarse personalmente o no intervenir únicamente en operaciones aisladas (Tesis I.1º.T.60 L, Tomo V, enero de 1997, Novena Época). Otro atributo que indica subordinación es acatar órdenes directas en forma y tiempo señalados por el empleador, teniendo una dependencia directa (Tesis VII. A.T. 66 L, Tomo XV, enero de 1995, Octava Época). Una tesis sobre el caso particular de los comisionistas, advierte que, si éste no está bajo la supervisión del comitente, entonces no habría una relación laboral entre estos. (Tesis de Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo II, Segunda parte, Julio-diciembre de 1988, Octava Época). Finalmente, una de las tesis más completas, en la que se explicita la diferencia entre la relación laboral y la prestación de los servicios independiente, establece que para que se configure la primera no es suficiente la prestación de un servicio personal y directo, sino que debe existir subordinación jurídica. Ello supone que el patrón pueda en todo momento estar en posibilidad de disponer del esfuerzo físico del trabajador, dando órdenes precisas; debe ocurrir de manera permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón. Otros elementos bajo los que se manifestaría esta relación laboral serían la categoría, el salario, el horario, las condiciones de descanso del séptimo día y las vacaciones requisitos que, ***si bien no son necesarios para acreditar dicha relación***, se dan

⁶⁸ Esta información proviene de Bensusán, 2020.

en los contratos ordinarios como requisitos secundarios (Tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito). En el mismo sentido se pronunció la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Cuarta Sala SCJN, Séptima Época, Apéndice 1917-septiembre 2011).

Cabe señalar que si bien esta interpretación no refleja en modo alguno la intención de adaptar el concepto de subordinación jurídica a la nueva realidad económica, la última consideración, en cuanto a que no todos los criterios típicos deben cumplirse para acreditar la relación laborales, abre la puerta para flexibilizar los indicios que, de darse el caso, pudieran exigirse para acreditar el carácter laboral del vínculo entre los trabajadores y las plataformas digitales.

En suma, a la luz de los criterios expuestos en la jurisprudencia de otros países en un apartado anterior que interpretan de manera novedosa el concepto de dependencia o subordinación y aprovechando la presunción que establece el artículo 21 de la LFT, se puede establecer que, bajo determinadas condiciones, se presume la existencia de una relación de trabajo entre quien presta el servicio en una plataforma. Le correspondería a ésta probar, en su caso, que no se cumplen esas condiciones sino otras que acreditarían la autonomía del prestador del servicio, como sucede en las plataformas que solamente son intermediarias tecnológicas. Se retomará esta propuesta al diseñar una para México, después de revisar a continuación las dos iniciativas legislativas presentadas en el país sobre trabajo en plataformas

IX. Iniciativas propuestas por legisladores en México

La primera iniciativa fue presentada en 2018 por diputados del PRI incluye reformas al artículo 123 Constitucional, la Ley del Impuesto sobre la Renta y la Ley Federal del trabajo. Su propósito fue asegurar el trabajo digno en las plataformas

tecnológicas, prohibiendo que las empresas o establecimientos formalmente constituidas, creen empleos informales aprovechando lagunas en leyes secundarias. Se plantea la necesidad de generar, a través de esta iniciativa, un debate constructivo sobre esta problemática, cuyos resultados se incluirían en el dictamen correspondiente, lo que parece una vía adecuada.

En el caso del art.123, se adicionó un párrafo segundo estableciendo la prohibición ya mencionada respecto a la informalidad laboral, cuando en estricto sentido ya está prohibida y el problema que debe atenderse en el caso que nos ocupa en primer lugar es si existe o no relación de trabajo, en tanto la obligación de inscribirlos a la seguridad social solo se configuraría de acreditarse tal relación . En cuanto a la Ley del Impuesto sobre la renta, se agregó una nueva fracción al artículo 94- relativo a los ingresos de trabajadores subordinados- para gravar los ingresos de los trabajadores de ocupación transitoria o por encargo, así denominados en adelante conforme a las reformas a la LFT, que reciban de personas morales o físicas con actividades empresariales.

La particularidad de esta iniciativa- y tal vez su principal limitación- es caracterizar a los trabajadores de plataforma como trabajadores de ocupaciones transitorias (ocasionales) o por encargo cuando cada vez más esta forma de inserción laboral tiende a ser permanente. Además, la iniciativa que comentamos incluye a los trabajadores de plataforma junto a otros trabajadores que tienen modalidades atípicas de contratación solo por lo que se refiere a su temporalidad, (como los discontinuos y de temporada) y luego establece a lo largo del articulado las particularidades que se derivan de esta forma de prestación del servicio.

En cuanto a la LFT, se modificaron las definiciones de patrón y trabajador, para incluir en el primer caso a quienes utilizan trabajadores de ocupaciones transitorias o por encargo. Así se denominan en dicha iniciativa a los trabajadores “cuando su

trabajo se encuentre organizado mediante el uso de plataformas virtuales y aplicaciones móviles propiedad del patrón, que permite establecer una comunicación entre el trabajador o persona oferente de bienes o servicios con usuarios o consumidores de los mismos”. Esta definición acertadamente incluye el criterio utilizado en la mayor parte de las interpretaciones judiciales para clasificar a estos trabajadores como subordinados en razón de que el trabajo está organizado por una plataforma bajo control del patrón, aunque se señala que es de su propiedad.

Igualmente se incluye como parte de la definición de la relación y el contrato de trabajo – además del pago de un salario- los ingresos de trabajadores de ocupaciones transitorias o por encargo. Se mantiene la presunción laboral del artículo 21 pero se la exceptúa “ cuando se trate de trabajadores transitorios donde la persona que presta el trabajo personal será (sic) el dueño de la plataforma o aplicación móvil”.

Se considera que la relación laboral se suspende “cuando el trabajador de ocupación transitoria o por encargo, deje de solicitar o confirmar actividades a través de la correspondiente plataforma virtual o aplicación móvil”, lo que ocurre cuando transcurran 30 días de la última actividad registrada, salvo justificación. Las restantes reformas a la LFT establecen cómo calcular el salario del día de descanso (promedio de ingresos diarios del mes inmediato anterior); cuando se trabaje en el día de descanso (doble del promedio de ingresos diarios del mes inmediato anterior), las vacaciones o el aguinaldo, que será de 15 días siguiendo el criterio anterior. Se reconoce el derecho a participar en las utilidades de las empresas (siempre que hayan trabajado un mínimo de 180 días al año con un ingreso diario promedio superior al salario mínimo). Finalmente, entre las obligaciones especiales de los patrones en materia de riesgos de trabajo, se establece la posibilidad de convenir con el trabajador de ocupaciones transitorias, o por encargo, al inicio de la

relación laboral, la contratación de un seguro de vida privado, en forma “supletoria o en adición” a las demás obligaciones.

Existe una segunda iniciativa proveniente de senadores del Grupo Parlamentario del PT destinada a regular el trabajo en plataformas, incluyendo un capítulo especial en la LFT, denominándolo como trabajo en “plataforma digital de la economía colaborativa”.⁶⁹ De acuerdo a la adición incluida en el artículo 20, se agrega como forma de relación laboral “el trabajo que tenga como origen una plataforma digital de economía colaborativa, siempre y cuando exista subordinación y dependencia económica”, sin definir el primero de estos conceptos. En cambio, el segundo se configuraría en el caso de los trabajadores de tiempo completo (seis o más horas diarias y al menos cinco días a la semana).

Se define a la plataforma digital de economía colaborativa como “aquella interacción entre dos o más sujetos, a través de medios digitales, que satisface una necesidad a una o más personas”. A su vez, se define dentro de un nuevo capítulo en el Título sexto de Trabajos Especiales a los “trabajadores de la economía colaborativa o aplicaciones digitales de prestación de servicios y/o entrega de bienes” a quienes “realizan trabajo mediante una aplicación digital, se rigen mediante un sistema de reputación, son penalizados en caso de no aceptar un trabajo en un plazo determinado y deben ajustarse a ciertas normas internas de la empresa para prestar los servicios”. Si bien estos atributos se corresponden con las características que suelen estar presentes en este tipo de trabajo, la enumeración detallada las mismas podría incentivar a las plataformas a adaptar su modelo de negocios de forma tal que la falta de una sola de ellas- como no

⁶⁹ Cámara de Senadores (2019). Iniciativa por la que se reforma la ley Federal del Trabajo para regular a los trabajadores de las empresas de servicios por medio de aplicaciones digitales (Uber, Cabify, Rappi). Recuperado de: http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2019/11/asun_3958336_20191105_1572448324.pdf

penalizarlos en caso de no aceptar un trabajo en un plazo determinado- excluyera a los trabajadores de los derechos laborales. Además, otra cuestión que no parece ser necesaria incluir en la legislación son las modalidades en cuanto al tiempo de trabajo: tiempo completo (por lo menos seis o más horas al menos cinco días semanales, configurándose la subordinación económica) y tiempo parcial (las que no cumplen lo anterior). Especialmente, cuando se establece que en ambos casos los trabajadores gozarían de los derechos que reconoce la LFT, por lo que no se entiende cuál sería la razón de diferenciarlas como tiempo completo y tiempo parcial.

Por el contrario, son escasas las particularidades que se establecen respecto las condiciones laborales en los cinco artículos que se incluyen en el capítulo de la LFT. Una se refiere a la reducción de las comisiones que cobran los patrones cuando se trate de horas extras o en días festivos, otra a los controles de confianza y seguridad que deben realizar los patrones en el caso de servicios de transporte y por último se señala que no se podrán retener los salarios de los trabajadores en ninguna circunstancia por parte de los patrones.

A pesar de las deficiencias apuntadas, ambas iniciativas dan prueba del interés que existe en el país por llenar el vacío normativo en que se desarrolla el trabajo en plataformas digitales y aportan algunas soluciones que serán tomadas en cuenta en nuestra propuesta presentada en el siguiente apartado.

X. Propuesta tentativa de iniciativa de ley para México

Como se ha venido argumentando, la vía más expedita y que ofrece mayor certidumbre para proteger a los trabajadores de plataformas digitales prestadoras de servicios (se trate del transporte o la entrega de mercancías) es el reconocimiento de sus derechos laborales dentro de la legislación, siempre que se

cumplan determinadas condiciones. En tanto son pocos los países y las ciudades que han superado la fase pre-regulatoria, la clasificación de los trabajadores ha quedado en manos del poder judicial a través de la identificación de indicios de subordinación o autonomía. Esta vía no ha avanzado en el país debido a la ausencia de reclamaciones por parte de los trabajadores, en tanto se trata de procedimientos costosos, de larga duración y resultados inciertos. Además, en un contexto de persistente tolerancia a la informalidad, débil cultura de derechos y escasa generación de empleo formal bien remunerado, son pocos los que estarían interesados en tal reclamación, como no sea a través de un litigio estratégico apoyado por organizaciones de la sociedad civil o entidades académicas especializadas. Inclusive en diversas encuestas realizadas en contextos semejantes al de México, y en una que incluyó también a este país, revelan que los trabajadores de plataformas digitales y aplicaciones móviles no estarían dispuestos a sacrificar flexibilidad por derechos y, en un porcentaje significativo, solo aspirar a mejorar ciertos aspectos de la relación con la plataforma, sin cambiar de estatus jurídico. Sin embargo, es cierto también que entrevistas posteriores con repartidores de mercancías a través de aplicaciones sugieren que su punto de vista al respecto cambió al enfrentarse a las exigencias y consecuencias de la pandemia por la Covid-19. (Bensusán y Florez, 2020)

Por lo anterior, ante la gran heterogeneidad entre plataformas y trabajadores en las distintas actividades por aplicación, la mejor manera de encontrar el diseño legal adecuado sería partir de diagnósticos precisos acerca de las características del trabajo en plataformas de ejecución local y las aspiraciones y requerimientos de quienes prestan los servicios. Estos diagnósticos nutrirían el diálogo con los actores involucrados para encontrar en lo posible el equilibrio entre las necesidades de las plataformas y la protección de los derechos de los trabajadores de plataformas. En este sentido, la propuesta de regulación que aquí se presenta, si bien parte como vimos del conocimiento relativo al caso de México obtenido en investigaciones

previas, es tan solo un primer ejercicio que debe servir para promover un diálogo informado entre los involucrados. Este ejercicio será revisado y completado una vez que se cumplan los demás objetivos de esta investigación, como lo es la realización de una encuesta, grupos de enfoque y entrevistas grupales e individuales.

Lo importante es que existe ya algunos consensos que provienen de la jurisprudencia y otras iniciativas legislativas en torno a cómo interpretar el concepto de subordinación en la economía digital y hay en México un contexto político favorable a la adopción de un marco regulatorio de los derechos de los trabajadores de plataforma y aplicaciones móviles, que no se debe desaprovechar. El principal reto será entonces diseñar una regulación que, retomando los criterios anteriormente expuestos, permita tanto atender a las necesidades organizativas de las empresas tecnológicas como proteger intereses y derechos de los trabajadores, rechazando el argumento de que esta protección es incompatible con el desarrollo de aquellas.

Esta legislación deberá tener necesariamente alcance federal. De acuerdo al artículo 73 de la Constitución le corresponde al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo. Puesto que México incluye en un mismo ordenamiento jurídico la protección de los derechos laborales de los trabajadores en general— salvo que se trate de trabajadores al servicio del Estado — estableciéndose reglas particulares cuando se trate de trabajos especiales, ésta resulta una vía probada para proceder en el caso que nos ocupa.

En cuanto a los lineamientos, la propuesta incluye a las plataformas de servicios prestados a través de aplicaciones, principalmente pero no exclusivamente de transporte o de entrega de mercancías, siempre que se cumplan las condiciones exigidas. Se considera pertinente partir de una definición de lo que se entiende por trabajador y patrón, precisar cuando se presume que existe la relación de trabajo y

establecer cuáles son las modalidades para calcular las prestaciones que dependen del tiempo de trabajo, como el pago de días de descanso, vacaciones o aguinaldo. Finalmente, existen derechos específicos que se relacionan con la forma de organización y desempeño del trabajo, como el derecho a la información, a la reputación digital y la portabilidad de los datos, que deben ser reconocidos. Por lo demás, el criterio a adoptar será que los trabajadores bajo demanda en empresas administradoras de plataformas digitales de ejecución local tienen los mismos derechos que los demás trabajadores, evitando incluir disposiciones discriminatorias, como ha sucedido en otros casos en que se han regulado los trabajos especiales.

Además de tener como fuente otras iniciativas- como el Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda, particularmente de Argentina, la iniciativa de Colombia o la peruana y las presentadas en México-⁷⁰ así como los criterios jurisprudenciales reseñados, esta propuesta toma en consideración algunos criterios que se han utilizado al definir otros trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo, como el trabajo de autotransportes, del campo, agentes de comercio, a domicilio y doméstico, y fijar sus condiciones laborales.

⁷⁰Fuentes e iniciativas: Estatuto del trabajador de Plataformas digitales bajo demanda, Poder Ejecutivo Nacional 6 de mayo 2020, Ciudad de Buenos Aires

- Proyecto de ley en Colombia que “*Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios*” Boletín No. 12475-13
- Congreso del Perú (2018). Proyecto de Ley: *Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales*, Proy. No. 4243/2018
- Alemán, Muñoz Castillo (2019). *Iniciativa que reforma diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y de las leyes del Impuesto Sobre la Renta, y Federal del Trabajo a cargo de la Diputada María Alemán Muñoz Castillo, del grupo parlamentario del PRI*, Cámara de Diputados LXIV Legislatura, disponible en <http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV_leg/curricula.php?dipt=364>,
- República de Argentina – Poder Ejecutivo Nacional (2020). *Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda*. Buenos Aires.

Estas reglas sobre trabajos especiales son importantes como antecedentes porque revelan que existen definiciones en la LFT que particularizan las características específicas del trabajador y patrón y establecen modalidades muy diversas al fijar la temporalidad, la duración de la jornada, el salario diario, el ingreso que corresponde a los días de descanso, o las causas especiales de rescisión de la relación de trabajo. Existe la posibilidad de que se labore para más de un patrón, como en el trabajo doméstico, el del campo, los agentes de comercio o el trabajo a domicilio, sin que ello afecte la naturaleza del vínculo. Puede no haber vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo como en el trabajo a domicilio o en el teletrabajo. Pueden establecerse obligaciones específicas a los empleadores, como la inscripción en registros a cargo de la Inspección del trabajo o proporcionar los instrumentos o ropa de trabajo a cargo del empleador. Los trabajadores pueden considerarse despedidos injustificadamente por causas o bajo formas diversas a la tradicional, dejar de proporcionar trabajo a domicilio, lo que equivale a la desconexión del trabajador de plataforma, o cuando se produce violencia de género o discriminación. Pueden establecerse también derechos específicos que se reconocen debido a las particularidades del trabajo.

En suma, gran parte de las particularidades que caracterizan al trabajo en plataformas digitales prestadoras de servicios bajo demanda ya han sido reconocidas en la LFT en otros trabajos especiales, asumiendo que en todos estos casos estas connotaciones no anulan en modo alguno la presencia de subordinación y de una relación de trabajo entre el trabajador y su patrón. Se propone en consecuencia la siguiente iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo incluyendo un nuevo capítulo dentro del Título VI relativo a los Trabajos especiales.

Nuevo Capítulo: Trabajo bajo demanda en empresas que administran plataformas digitales prestadoras de servicios.

Artículo 1. Se entiende por trabajador bajo demanda en empresas que administran plataformas digitales prestadoras de servicios, quedando protegido por las disposiciones de esta ley, aquel que labora de manera personal, sin vigilancia ni dirección inmediata bajo la supervisión a través del sistema de geolocalización instalado, siempre que esté obligado a seguir instrucciones, se inscriba dentro del ámbito de la organización y, reciba una remuneración por el servicio prestado fijada unilateralmente por la empresa.

Artículo 2. Se entiende por empresa que administra una plataforma digital a los efectos de esta ley y se considerará como patrón a aquella que presta servicios geolocalizados a partir de la demanda de los usuarios y utiliza para ello trabajadores sin vigilancia o dirección inmediata, a quienes imparte instrucciones y evalúa a través de aquellos, fijando de manera unilateral el precio del servicio.

Artículo 3. Cualquier estipulación que desvirtúe lo dispuesto en los artículos anteriores no producirá efecto legal ni impedirá el ejercicio de los derechos que se deriven del trabajo prestado.

Artículo 4. Se presume que existe una relación de trabajo entre el trabajador y la empresa de plataforma digital que organiza el servicio.

Artículo 5. La simultaneidad de patrones no priva al trabajador de plataformas de los derechos que establece este capítulo y los demás consignados en la ley que resulten aplicables.

Artículo 6. El trabajador de plataforma puede escoger libremente los horarios, la duración de su jornada de trabajo y el número de servicios a realizar. Sin embargo, solo se entiende que el trabajador está disponible para la plataforma y en consecuencia deberá retribuirse de alguna forma esa disponibilidad cuando el trabajador esté conectado durante su jornada a una sola plataforma.

Artículo 7. Las empresas de plataforma deberán respetar el principio de igualdad y no discriminación en la implementación de los algoritmos. Igualmente deberán informar sobre los criterios de asignación de los servicios, la forma de recolectar los

datos, el impacto de las calificaciones que les asignen los usuarios, avisando de cualquier cambio en forma previa al trabajador.

Artículo 8. La remuneración que obtenga el trabajador de plataforma por una jornada de ocho horas no podrá ser menor que el salario mínimo vigente ni que el que perciba otro trabajador en una labor semejante realizada para un patrón de manera directa. El patrón deberá informar al trabajador los criterios utilizados para fijar su remuneración.

Artículo 9. Los trabajadores de plataforma tienen derecho a un día semanal de descanso y al pago doble por trabajo en ese día. Para calcular el monto de la remuneración en esos casos se tomará en cuenta el promedio de la remuneración diaria obtenida en la semana previa.

Artículo 10. Los trabajadores de plataforma tendrán derecho a vacaciones conforme lo establece esta ley para los demás trabajadores, considerando el número de días laborados en el año.

Artículo 11. Los trabajadores de plataforma tendrán derecho a un aguinaldo de quince días, que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, cuyo monto se determinará de acuerdo al ingreso promedio diario obtenido durante el año.

Artículo 12. Los trabajadores de plataforma tendrán derecho a una compensación cuando la prestación del servicio se realice en condiciones meteorológicas desfavorables de por lo menos el 20%.

Artículo 13. Los elementos de trabajo podrán ser provistos total o parcialmente por la empresa que administra la plataforma digital, pero en caso de que así lo sean, no serán considerados como parte de la remuneración del trabajador.

Artículo 14. Las empresas que administran plataformas digitales están obligadas a inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano de Seguridad social conforme a las reglas que se establezcan en la Ley del Seguro Social para distribuir las contribuciones que les correspondan según se trate de trabajadores con uno o más patrones.

Artículo 15. *Transcurridos 30 días sin que el trabajador se haya puesto a disposición de la empresa a través de la conexión en la plataforma, sin causa justificada, se entenderá que la relación de trabajo ha quedado terminada sin responsabilidad para aquella.*

Artículo 16. *La desconexión del trabajador de la plataforma realizada por la empresa, durante un lapso mayor a quince días ininterrumpidos, sin causa justificada, dará derecho al trabajador a solicitar la indemnización establecida en esta ley, cuyo monto se fijará tomando en cuenta la remuneración promedio obtenida por el trabajador en los tres meses previos a la desconexión.*

Artículo 17. *Los trabajadores de empresas que administran plataformas tienen derecho a la intangibilidad de su reputación digital, constituyendo ésta un capital privado y portable de aquellos, quienes podrán acceder a los datos recolectados por la empresa durante y después de terminado el vínculo. Estos datos no podrán ser utilizados por la empresa una vez finalizada la relación laboral.*

Artículo 18. *Las empresas que administran plataformas digitales deberán proporcionar capacitación a los trabajadores de manera previa al inicio de la relación laboral, la que versará sobre reglas de tránsito, seguridad personal, salubridad e higiene, además de los conocimientos tecnológicos y prácticas necesarias para el desempeño del trabajo.*

Artículo 19. *Los trabajadores bajo demanda en empresas que administran plataformas digitales prestadoras de servicios disfrutan de todos los derechos colectivos establecidos en esta ley para los demás trabajadores. La autoridad laboral promoverá la negociación de contratos colectivos que cubran a las empresas que administran plataformas y proporcionan servicios semejantes a los usuarios.*

Artículo 20. *La Inspección del trabajo, en la esfera de su competencia, adoptará las medidas necesarias para realizar una inspección especializada a través del acceso a los datos de las plataformas digitales y aplicaciones móviles, de modo tal que puedan corroborarse las circunstancias bajo las cuales los trabajadores prestan sus*

servicios por lo que se refiere, entre otras, a las normas en materia de condiciones laborales, capacitación y adiestramiento y seguridad e higiene.

- XI. Propuesta inicial de intervención en la Ciudad de México para mejorar las condiciones laborales de trabajadores en plataformas prestadoras de servicios, con énfasis en los repartidores de mercancías

Si bien la CDMX no tiene competencia para legislar en materia de trabajo, en tanto la reglamentación del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos es de alcance federal, el artículo 10 de la Constitución adoptada en esta ciudad en 2017, denominado “Ciudad Productiva”, le otorga en su apartado A, un mandato claro para intervenir en el tema en cuestión. Al respecto se establece la obligación de garantizar a las personas “el derecho a participar en el desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales”. En su apartado B, relativo al derecho al trabajo, se indica que la ciudad debe no solo valorar y fomentar, sino proteger “todo tipo de trabajo lícito, sea o no subordinado”, por lo que deberá considerarse en “todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la ciudad”.

Además de que se deben garantizar los derechos humanos laborales, las autoridades de la ciudad deberán promover, entre otras, políticas que conduzcan al incremento de los empleos formales y la formalización de los empleos, así como el derecho de asociación sindical y negociaciones colectivas por ramas de actividad que, entre otros objetivos, promuevan modelos laborales sustentables. También velarán por el respeto a la libertad y la democracia sindical e impulsarán la constitución y el funcionamiento de cooperativas de las personas trabajadoras para el mejoramiento de las condiciones de vida de sus habitantes. Además, de la mayor importancia en el tema que nos ocupa, es la fracción 12 del apartado B del artículo 10, en tanto señala que “las personas trabajadoras no asalariadas, prestadoras de

servicios por cuenta propia... tienen derecho a realizar un trabajo digno y a poseer una identidad formal en la Ciudad de México, a asociarse para defender sus intereses, recibir capacitación y las demás que establezca la legislación en la materia”.

En suma, el marco institucional vigente crea el fundamento para que la Ciudad de México adopte de inmediato las políticas e instrumentos que favorezcan la formalización de los empleos generados por las plataformas así como mejores condiciones laborales. En tanto no tiene competencia para legislar, la ruta para lograr estos objetivos sería- además de promover por los medios conducentes una reforma a la LFT en el Poder Legislativo- se debería comenzar por establecer espacios de diálogo con todos los involucrados para adoptar en el corto plazo, de común acuerdo, un catálogo de derechos con miras a garantizar el trabajo digno en el sector del servicio de entrega de mercancías a domicilio a través de plataformas en la CDMX.

Tomando en cuenta el conocimiento de que se dispone acerca de las posiciones adversas de las plataformas respecto al reconocimiento de los derechos laborales de estos trabajadores así como las expectativas de estos, manifestadas a través de encuestas y entrevistas en México y otros países de la región (especialmente las recomendaciones incluidas en el estudio de OIT para Argentina), así como las experiencias de otras ciudades reseñadas con anterioridad, se propone conducir el diálogo entre los involucrados en torno a los siguientes puntos, sin entrar a la discusión de si se trata de trabajadores autónomos o subordinados ni establecer ningún precedente al respecto:

- 1) Revisar la manera en que pueden mejorarse las condiciones de pago, tarifas y comisiones;
- 2) Acordar mecanismos de comunicación ágiles entre trabajadores, operadores y usuarios para resolver disputas o vacíos de información y transparentar la

información sobre asignación de los servicios, cálculos de los pagos e impacto de las calificaciones de los usuarios así como del funcionamiento del algoritmo;

- 3) Garantizar el derecho a acceder a los datos recolectados por las aplicaciones y a apelar en caso de evaluaciones negativas o de desconexión unilateral;
- 4) Asegurar el derecho de los trabajadores a la portabilidad de los datos al terminar el vínculo con la plataforma;
- 5) Promover la capacitación a los repartidores por parte de las operadoras de las plataformas en temas de seguridad vial, seguridad e higiene y tecnologías de la comunicación;
- 6) Analizar la posibilidad de contratar pólizas colectivas de seguros de salud y accidentes para los trabajadores- sin limitarlo al tiempo en que realizan entregas- con contribuciones de los repartidores y de las plataformas- a la par de evaluar su conveniencia respecto de la afiliación de los trabajadores al régimen voluntario del IMSS.
- 7) Evaluar la conveniencia de crear cooperativas a la que pertenezcan los repartidores, de forma tal que las empresas de plataformas puedan apoyarlas sin crear por ello precedentes en materia de relación laboral, en tanto el temor a estos precedentes ha desalentado cualquier tipo de contribución por parte de aquellas.
- 8) Hacer campañas de difusión acerca de las responsabilidades de los usuarios en tanto que consumidores;
- 9) Promover la organización colectiva de los trabajadores de plataformas.
- 10) Coordinarse con las diversas instancias de la CDMX y a nivel federal que puedan contribuir al logro de los puntos anteriores y aprovechar este espacio de diálogo para promover la adopción en el país de un sistema de protección universal independiente del tipo de inserción laboral, cuya ausencia se puso de manifiesto en toda su magnitud como resultado de la pandemia generada por la Covid-19.

La aplicación y el análisis de los resultados de la encuesta a repartidores y la realización de entrevistas individuales y grupales, actividades que formarán parte de la segunda fase de este estudio, serán un insumo esencial para precisar estas recomendaciones en cuanto a la política que la CDMX puede adoptar para garantizar el acceso al trabajo digno y formalizar el empleo generado a través de las plataformas digitales de prestación de servicios.

XII. Disponibilidad de fuentes: la nueva ENOE 19/20 y el cuestionario de la Encuesta a repartidores a través de aplicaciones en la Ciudad de México.

Las encuestas en México no permitían hasta ahora captar la transformación de ocupaciones tradicionales o la emergencia de nuevas ocupaciones, como el trabajo que se genera por medio de las plataformas digitales. En gran parte ello se debe a la necesidad de actualización conceptual que haga posible observar la emergencia y las características de las nuevas ocupaciones. Es el caso de la ENOE, principal instrumento generado por el INEGI para conocer la situación y evolución del mercado laboral.

Para cubrir la falta de encuestas (sea a los hogares o a los establecimientos, como es el caso del Censo Económico) que haga posible conocer el volumen, las características y las condiciones laborales en dichas ocupaciones, el INEGI diseñó una nueva encuesta- ENOE 19/20- que busca indagar estos aspectos, atendiendo a las principales transformaciones que vienen experimentando los mercados laborales (Negrete Prieto, 2020).⁷¹

En este caso, el propósito principal del INEGI fue incluir las recomendaciones de la 19ª (2013) y 20ª (2018) Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo (CIET). Con la intención de perfeccionar la medición y mejorar el diseño e implementación de políticas públicas, esta Conferencia se preocupó por captar mejor a la fuerza potencial de trabajo, como es el caso de los trabajadores disponibles para trabajar pero que no buscan empleo y los subocupados. También adoptó nuevas clasificaciones del empleo en el marco de la existencia de una zona intermedia o zona gris, con límites “borrosos” entre el trabajo dependiente y el

⁷¹ Esta sección proviene de Bensusán y Florez, 2020 y se basa, en gran parte, en la información recogida en una reunión realizada el 19 de febrero de 2020 en la Ciudad de México con personal de la Dirección General de Integración, Análisis e Investigación del INEGI, en las cual participaron el Licenciado Rodrigo Negrete y la Doctora Liliana Meza.

independiente, así como la emergencia de formas de trabajo más individualizadas. Entre las nuevas formas de empleo se buscó identificar las que generan |las plataformas en línea, el trabajo a pedido (“on demand”), el trabajo colaborativo, el empleo temporal y el trabajo a través de agencia. La 20ª Conferencia puso también la atención en el fenómeno de la informalidad -que constituye uno de los problemas característicos de los mercados laborales en América Latina y más allá- así como a la necesidad de hacer visibles a trabajadores que no lo eran, como los que realizan trabajo doméstico y trabajo no remunerado.

Entre los cambios necesarios para captar a la fuerza de trabajo disponible como a los que tienen varias ocupaciones, la 20ª Conferencia de Estadísticos adoptó como principio el que las encuestas se apliquen al “informante directo” ya que solo de esta manera es posible identificar las diferentes modalidades bajo las cuales los trabajadores se insertan en el mercado laboral, especialmente a aquellos que se ubican en las zonas grises entre el trabajo subordinado y el por cuenta propia.

Siguiendo estos lineamientos el INEGI superó la clasificación básica de la situación de empleo (empleadores, trabajadores por su cuenta, empleados, trabajadores familiares sin remuneración), y desarrolló otra más compleja que incluye 10 categorías como posibles en dos grandes grupos. Por una parte, los trabajadores independientes (con y sin empleados, en corporaciones o en el sector de los hogares) y trabajadores dependientes (contratistas dependientes, empleados, familiares auxiliares en actividades de mercado). De esta forma, incluye como novedad la categoría de “contratistas dependientes”, no conocida como tal en la conceptualización previa del INEGI, pero como hemos visto, utilizada en otros países y legislaciones, como en España e Italia (Bensusán, 2020).

Con base en un nuevo cuestionario, el INEGI diseñó un programa de pruebas (pruebas cualitativas o cognitivas y pruebas cuantitativas o piloto) de transición

hacia el nuevo modelo de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE 19/20) que, siguiendo el criterio de la 20ª Conferencia de Estadísticos, se aplicará al “informante directo”, en lugar de permitir que cualquier miembro mayor de 15 años sea el informante clave, como sucedía hasta ahora con la ENOE (Negrete Prieto, 2020).

Las pruebas cualitativas (6) – que buscaron poner a prueba los conceptos- se realizaron entre 2017-2019, y tuvieron niveles crecientes de complejidad. La prueba piloto se aplicó en una muestra de 12 mil viviendas, representativa a nivel nacional. El nuevo cuestionario permite identificar nuevas formas de inserción laboral a través de las plataformas digitales, como ya se dijo, mediante la categoría de contratista dependiente. Esta se refiere a aquellos “trabajadores ocupados por beneficios, por lo general mediante una transacción comercial, que dependen de otra entidad que se beneficia directamente del trabajo que realizan y ejerce un control explícito o implícito sobre sus actividades”.⁷²

En suma, con base en este nuevo cuestionario será posible próximamente identificar si se es contratista dependiente (contratista subordinado), empleado, empleador, gerente-propietario en sociedades sin empleadores o trabajador por cuenta propia; conocer el nombre y a qué se dedica la empresa, la institución o intermediario para el que se trabaja; el origen o procedencia de la firma (nacional o multinacional), si se utilizan equipos tecnológicos como Ipad, teléfonos celulares, etc. También se podrá saber si el trabajador es el propietario del equipo y si para la realización del trabajo requiere el uso de una app o sitio web.

⁷² Su dependencia puede ser de carácter operativo, por ejemplo, mediante la organización del trabajo o el control del acceso al mercado, y/o de carácter económico, mediante el control del precio de los bienes o servicios producidos, el acceso a las materias primas o los medios de producción, entre otros.

Las unidades económicas de las cuales dependen pueden ser unidades de mercado y no de mercado e incluir corporaciones, instituciones gubernamentales e instituciones sin fines de lucro.

Lo relevante es que el concepto de contratista dependiente refleja lo que sucede en los hechos de manera manifiesta- una nueva forma de subordinación técnica y económica- además de que esta información podrá ser cruzada por categorías y variables transversales como son las características sociodemográficas, la formalidad o informalidad del empleo, si se trata de relaciones triangulares o multipartitas.

Los resultados de la prueba piloto debían estar disponibles hacia finales de abril de 2020, lo que se vio demorado debido a la necesidad de que el personal de la ENOE reemplazara esta última por la Encuesta Telefonica de Ocupación y Empleo (ETOE, de abril de 2020) ante la imposibilidad de hacer la encuesta cara a cara por la pandemia COVID-19⁷³. Una vez que se pueda acceder a estos resultados podrá confirmarse, como se espera, si el tamaño de la muestra es suficiente para hacer una inferencia sobre la población que se encuentra en las nuevas ocupaciones, como las que se generan en las plataformas digitales (Negrete Prieto, 2020).

En este contexto, como parte de este estudio, se ha diseñado un cuestionario y las correspondientes guías de entrevistas a repartidores, funcionarios, legisladores, responsables de las plataformas de reparto y usuarios, que serán aplicados entre septiembre y octubre del 2020 y se incluyen en el anexo de este documento.

Bibliografía

Alcalde, A., Ruby Villareal, R., y Narcia, E. (2019). *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada*. México: Editorial Suntnafin

Aloisi, A., & De Stefano, V. (2020). La reglamentación y el futuro del trabajo. La relación del trabajo como factor de innovación. *Revista Internacional del Trabajo*, 139(1), 51-74.

⁷³ Sobre los resultados de la ETOE (Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo) véase INEGI, 2020.

Arias, C., Diana-Menéndez, N., & Haidar, J. (2020). Collective organization in platform companies in Argentina: between labour union traditions and adaptive strategies. In J. Haidar & M. Keune (Eds.) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Edward Elgar Publishing/OIT. Manuscript submitted for publication.

Bensusán, G. (2020) “Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México”, serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 203 (LC/TS.2020/28), Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Bensusán, G. & Florez, N. (2020). *Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México*. Santiago: Comisión Económica para América Latina (CEPAL). Manuscrito presentado para su publicación.

Berg, J. & De Stefano, V. (2016). *¿Se quiere mejorar el crowdwork? Entonces hay que regular* (N. 240), Global Labour University-OIT.

Borelli, S. (2019). Italy. In I. Daugareilh, C. Degryse & P. Pocher (Eds.), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective* (Working Paper 2019.10). Brussels: European Trade Union Institute.

Cavallini, G. (2018). The classification of Crowdwork and Work by Platforms: Alternatives and implications. In E. Ales, Y. Curzi, T. Fabbri, O. Rymkevich, I. Senatori & G. Solinas (Eds.) *Working in Digital and Smart Organizations. Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations* (pp. 113-138). Cham: Palgrave Macmillan.

CIET (2018). “Informe de la Conferencia”. Documento resultado de la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra: OIT

Collier, R. B., Dubal, V. B., & Carter, c. (2019). *Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate* (IRLE WORKING PAPER #106-17), Institute for Research on Labor Employment. California: University California of Berkeley.

CONEVAL (2020). Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP). Resultados Nacionales y por entidad federativa. Recuperado de https://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/ITLP-IS/2020/1T2020/ITLP_Nacional_y_estatal_mayo_2020.pdf

Daugareilh, I., Degryse, C., & Pochet, P. (2019). *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*. Brussels: ETUI.

Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets* (Working Paper 2016.02). Brussels: European Trade Union Institute.

Degryse, C. (2019). Introduction. in I. Daugareilh, C. Degryse & P. Pochet (Eds.), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*. Brussels: ETUI.

Drahokoupil, J., & Fabo, B. (2016). *The platform economy and the disruption of the employment relationship* (Policy Brief N° 5/2016). Brussels: European Economic Employment and Social Policy (ETUI).

Feoli, V. M. (2016). Judicialización de la política y activismo judicial: una aproximación a América Latina. *Revista Latinoamericana De Derechos Humanos*, 27(1), 75-98.

Frankfurt Paper (2017). *Frankfurt Paper on Platform-Based Work Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations*, Disponible en: <http://crowdwork-igmetall.de/#:~:text=The%20growth%20of%20platform-based,on%20Platform-Based%20Work.> Fecha de consulta, 29 de agosto de 2020.

Gálvez, T. (2001). *Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo*. Cuadernos de investigación. Santiago: Gobierno de Chile. Dirección del trabajo, departamento de estudios.

Goerlich, J. M., y García, M. A. (2018). Indicios de autonomía y laboralidad en los servicios de los trabajadores de plataforma. En F. Pérez de los Cobos (dir.), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*. España: Wolters Kluwer.

Goldin, A. (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44), Santiago: CEPAL.

Harris S. D., & Krueger A. B., (2015). *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"* (DISCUSSION PAPER 2015-10). The Hammlton Project.

Johnston H., & Land-Kazlauskas, C. (2018). *Representación, voz y negociación colectiva la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo* (Serie Condiciones de trabajo y empleo No 94). Ginebra: OIT.

Leme, C. (2017). *Tribunal de Brasil condena a UBER a reconocer derechos labores a sus conductores. Comentario a la Sentencia*, Argumentos en Derecho Laboral.

Disponible en <https://adriantodoli.com/2017/02/23/tribunal-de-brasil-condena-a-uber-a-reconocer-derechos-labores-a-sus-conductores-comentario-a-la-sentencia/>

Méndez, P. M. (2018). Neoliberalismo y judicialización de la política: una genealogía posible. *Estudios de Filosofía Práctica e Historia de las Ideas*, 20(1), 1-27.

Möhlmann, M. & Zalmanson, L. (2017, Diciembre). *Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy*. Artículo presentado en la International Conference on Information Systems (ICIS 2017). Seoul: South Korea. Disponible en https://www.researchgate.net/profile/Mareike_Moehlmann2/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy/links/59c3eaf845

Negrete Prieto, R. (2020). Transición hacia un nuevo modelo de encuesta de fuerza de trabajo en México, *Revista Coyuntura Demográfica*, 17.

OECD (2019, April). *Policy responses to new forms of wor.*, Paper prepared for the second meeting of the G20 Employment Working Group under the Japanese G20 Presidency, 22-24 April 2019. Tokio: Japan.

OIT (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Oficina de País de la OIT para Argentina. Manuscrito presentado para su publicación.

OIT (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Ottaviano, J. M., O'Farrell, J. & Maito, M. (2019). *Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas* (Análisis No 49). Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert Stiftung.

Palermo, H.M., Radetich, N., & Reygadas, L. (2020). Trabajo mediado por tecnologías digitales: sentidos del trabajo, nuevas formas de control y trabajadores ciborg. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 4(7), 1-35.

Pérez de los Cobos, F. (2018). *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*. España: Wolters Kluwer.

Ruiz Mejías, T. (2020). *Cambio tecnológico y ocupaciones emergentes en Costa Rica*, Documentos de proyectos (LC/TS.2020/80). Santiago: CEPAL.

Sánchez-Urán, A. M. (2018). El trabajo en plataformas ante los tribunales: un análisis comparado. En F. Pérez de los Cobos (dir.), *El trabajo en plataformas*

digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura. España: Wolters Kluwer.

Schmalz, S. (2017) Los recursos de poder para la transformación sindical. *Nueva Sociedad*, 20-41.

Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas.* Buenos Aires: Caja Negra.

Supiot, A. (1999). Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa. *Revista Internacional del Trabajo*, 1(18), 35-50.

Todolí, A. (2019). Argumentos de derecho laboral. *Primera Sentencia que reconoce el vínculo laboral entre Uber y uno de sus choferes en Uruguay*, 21 de noviembre de 2019, <https://adriantodoli.com/2019/11/21/primera-sentencia-que-reconoce-el-vinculo-laboral-entre-ubery-uno-de-sus-choferes-en-uruguay/>

Todolí, A. (2017). *Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig economy)*, (Papeles de relaciones ecosociales y cambio global, N. 140), 95-103.

Todolí, A. (2015), El impacto de la ‘Uber economy’ en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo, *IUSLabor*, 3, 1-25.

Van den Bergh, K. (2019). United States. In I. Daugareilh, C. Degryse & P. Pocher (Eds.), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective* (Working Paper 2019.10). Brussels: European Trade Union Institute.

Vandaele, K. (2018). *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers’ collective voice and representation in Europe* (Working Paper 2018.05). Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).

Anexo XX

Cuadro resumen de estadísticas y datos sobre las condiciones de trabajo en plataformas digitales

		País						
		Brasil	Chile	Colombia	México	Argentina	República Dominicana	
							Local	Global
Características sociodemográficas	Hombres	95%	91%	94%	94%	74%	92%	63%
	Edad media (años)	37	38	38	38	38	28	27
	Con educación superior	47%	56%	71%	49%	37%	12%	58%
	Migrantes nacidos en otro país	0.5%	10.4%	1.5%	1.9%	22.8%	15%	5%
Ingresos		hora, previo a costos operativos en US\$ PPP				año en miles de \$ARG	hora, ganancia neta en RD\$	
	Promedio por	10.9	12.4	10.5	12.6	uber 360 y otras 60	100	390
Jornadas y horarios	Diurno	57%	35%	49%	49%	rotativo 72%	81% dedica 8 hrs diarias 20 días al mes	mayoría menos de 4 hrs diarias menos de 10 días al mes
	Fines de semana	31%	39%	35%	35%	nocturno 31%		
Horas por semana	Promedio	19.7	14.9	17.7	23.2	32.6		
	Menos de 15	44%	63%	51%	39%	menos de 20 36%		
Primer empleo		amplia mayoría ya integraba la PEA				2%		
Perspectivas de largo plazo o temporal	Piensen seguir en el futuro	52%	32%	35%	33%	88%		
	Dejaría por trabajo asalariado de tiempo completo	42%	33%	51%	36%	mayoría sí		
Empleo principal o complementario	Con otra fuente de ingresos laborales	77%	91%	81%	81%	61%	57%	95%
Principales razones para emplearse	Ingreso	70%	77%	76%	83%	30%	56%	42%
	Flexibilidad	66%	63%	64%	70%	29%	36%	36%
Barreras de entrada	Vehículo propiedad del hogar	64%	77%	68%	58%		mayoría de edad, celular inteligente, no antecedentes penales, cuenta bancaria	portafolio de tareas, servicios y proyectos, cuenta bancaria o paypal
	Requisitos para el acceso / ingreso		vehículo y licencia de conducir					
Antigüedad	Sin experiencia laboral previa sector/tareas	78%	63%	89%	93%	40%, 15 meses promedio		
Trabajo simultáneo	En dos o más plataformas	50%	19%	28%	16%	22%		
Acceso a seguridad social	Contribuyen a sistema de pensiones	28%	34%	36%	11%	55%	sin contrato 49%	sin contrato 37%
Satisfacción	Satisfechos	79%	77%	72%	82%	66%	71%	53%
Órdenes, condiciones, recomendaciones	Por parte de la plataforma	poca incidencia: tienen gran autonomía, regulación por calificación clientes				57% recibió capacitación	autoregulación horarios y aceptar clientes pero casi no de fijar precios	
Fuente: elaboración propia con base en Azuara González y Keller 2019, Madariaga Buenadicha Molina y Ernst 2019, García y Javier 2020								

Cuadro XX.2. Catálogo de derechos presentes en leyes, iniciativas y recomendaciones para la regulación del trabajo en plataformas

Derecho	Tipo de norma	Documento
Salario mínimo	Norma general para todos los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101 “Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali” Carta de Derechos Universales de la Municipalidad de Bologna
Limitación de la jornada y reconocimiento de la jornada pasiva	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto de ley en Colombia “Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios” Boletín No. 12475-13 Iniciativa de Chile (pendiente, buscar fuente precisa) Proyecto de Ley, “Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales, Proy. No. 4243/2018 (Perú)
Aseguramiento de un número mínimo de horas garantizadas y previsibles	General	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo – Documento “Trabajar para un mundo más prometedor”
Descansos durante la jornada, diario, semanal, anual	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto de Ley, “Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales, Proy. No. 4243/2018 (Perú)
Seguro obligatorio de riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y responsabilidad civil hacia terceros	Generales y específicas	<ul style="list-style-type: none"> Ley 2016 -1088 (“Modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels”) (Francia) Carta de la Región de Lacio (2018) (Italia) Proyecto de Ley, “Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales, Proy. No. 4243/2018 (Perú) Ley de riesgos del trabajo – Art. 2 (Argentina)
Deber de información	Generales y específicas	<ul style="list-style-type: none"> Iniciativa en el Congreso de Piemonte (2018) Carta de la Región de Lacio (2018)

		<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto de Ley, “Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales, Proy. No. 4243/2018 (Perú) • Carta de Derechos Universales de la Municipalidad de Bologna
Acceso a derechos fundamentales y personalísimos	General	<ul style="list-style-type: none"> • Principios universales aplicables a todos los trabajadores prescritos en la Declaración de la OIT de 1998.
Compensación de gastos por instrumentos aportados por el trabajador y seguro por riesgos de los elementos incorporados al trabajo	General	<ul style="list-style-type: none"> • Carta de Derechos Universales de la Municipalidad de Bologna • Carta de la Región de Lacio (2018)
Reconocimiento de la reputación digital como capital privado y portable (específicas)	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Carta de Derechos Universales de la Municipalidad de Bologna
Protección contra el despido y revisión de las decisiones de desactivación	Generales y específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Carta de Derechos Universales de la Municipalidad de Bologna • Proyecto de ley en Colombia “Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios” Boletín No. 12475-13
Derecho del trabajador a la desconexión. Compatibilidad del trabajo y la vida familiar	General	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 2016 -1088 (“Modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels”) – Art. 55.1.2, Art. L. 2242-8 (Francia) • Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo – Documento “Trabajar para un mundo más prometedor”
Protección de datos	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto de ley en Colombia “Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas

		digitales de servicios” Boletín No. 12475-13
Garantía laboral universal (del informe de la Comisión Global)	General	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo – Documento “Trabajar para un mundo más prometedor”
Derechos de libertad sindical y acción colectiva	Generales y específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio 87 de la OIT • Carta de Derechos Universales de la Municipalidad de Bologna • Ley 2016 -1088 (“Modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels”) – Art. 55.1.2, Art. L. 7342-6 (Francia) • Iniciativa en el Congreso de Piemonte (2018) • Proyecto de ley en Colombia “Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios” Boletín No. 12475-13 • Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo – Documento “Trabajar para un mundo más prometedor” • Parlamento Europeo – Resolución de (2017) sobre condiciones laborales y empleo precario – Revisar • Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea • Convención Europea de Derechos Humanos • Convenios 87 y 98 de la OIT • Convenio Internacional de derechos Civiles y Políticos

Fuente: Elaboración propia con base en Goldín, 2020 y Ruiz Mejías, 2020.