



Nuevas modalidades de empleo

Seguridad social, pero sin jefes, la propuesta de las apps para regular al sector

• Representantes de Uber, DiDi y Beat señalaron en entrevista su disposición a aportar económicamente a un esquema que mantenga la flexibilidad y el modelo de negocio tal cual existe ahora.

Blanca Juárez

blanca.juarez@elEconomista.mx

En camino hacia la regulación del trabajo en plataformas digitales en México, las principales empresas de transporte y envío por aplicación van juntas, hay consenso entre ellas. Están de acuerdo en crear un modelo de seguridad social *ad hoc* a las personas que trabajan como conductoras y repartidoras, pero también en que no existe una relación laboral de por medio.

Ahora, el meollo del asunto, dicen, es cómo garantizar la seguridad social. La discusión no es exclusiva de México, lo mismo se debate en varios países. Para abordar el tema, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) convocó a una reunión tripartita que se llevó a cabo durante la segunda semana de octubre, pero ésta concluyó sin acuerdos.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) estima que hasta el 3% de la fuerza laboral a nivel global labora en aplicaciones de movilidad y reparto. En nuestro país, el Instituto Mexicano

del Seguro Social (IMSS) calcula que 500,000 personas se dedican a estos trabajos.

Luisa María Alcalde Luján, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), confirmó que se prepara una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) para reconocer los derechos laborales de dicha población.

“Nuestro deseo es aportar a una solución y hablo de aportar también económicamente”, dice en entrevista Nicolás Sánchez, director de Políticas Públicas de Uber. “Lo que pedi-

mos es participar en el debate y que las soluciones compatibles con los intereses de las empresas con la inscripción de repartidores y conductores al IMSS.

La postura de Beat es “concurrir y trabajar de la mano con las autoridades. Generar un esquema de seguridad social lo suficientemente flexible para la naturaleza de esta actividad y viable en lo jurídico y en la implementación”, comenta Daniel Rosado, líder de Políticas Públicas de la plataforma griega.

La presidenta de la Comisión de Seguridad Social de la Cámara de Diputados, Ivonne Cisneros Luján (Morena), ha señalado que el sistema tripartito de aportación a la seguridad social podría ser una buena solución. “Nos suena a que podría ser interesante”, pero hay que explorar más, comenta Tonatiuh Anzures, director de Asuntos con Gobierno de DiDi en México.

Empleo sin subordinación

La historia de las redes de transporte por aplicación en México comenzó en 2013. Uber fue la primera en llegar, arrancó con “10 socios conductores” en Ciudad de México y ahora está presente en casi todo el país.

“Socios”, “personas que se benefician de nuestra tecnología”, “que han encontrado en la tecnología una fuente de ingresos”, “que ofrecen servi-

cios de movilidad o de reparto”, “usuarios de plataformas” o directamente “conductores y repartidores”. Las compañías se cuidan de no nombrarles “trabajadoras, trabajadores”.

En diciembre de 2021, la Comisión Europea propuso una serie de criterios para determinar si la plataforma es un empleador. Con base en esa lista, estimó “que entre 1.7 millones y 4.1 millones de personas podrían reclasificarse como trabajadores” en la Unión Europea (UE), con derecho a vacaciones, licencias e incapacidades, entre otros beneficios.

Para los representantes de las plataformas consultados por **El Economista**, hablar de si hay un vínculo laboral distrae de lo importante: proveerles de protección y mejores condiciones de vida y mantener el valorado esquema de flexibilidad.

Porque “en este modelo no hay jefes”, explica Tonatiuh Anzures, directivo de DiDi. Para esa empresa de origen chino “es fundamental encontrar un esquema en el que sin un jefe -fíjate lo importante de lo que estamos hablando- sin la necesidad de un jefe se pudiese tener” seguridad social.

La subordinación simplemente no puede configurarse porque quienes deciden “ofrecer servicios de movilidad o de reparto son libres de conectarse o no, elegir dónde hacerlo, ser



su propio jefe, tomar sus propias decisiones e incluso utilizar de manera indistinta una aplicación u otra. Acá hay una libertad, una flexibilidad que en el modelo tradicional no existe”, dice Nicolás Sánchez.

Lo mismo plantea Daniel Ro-

sado: “La persona conductora decide cuándo prender la aplicación, cuántos viajes aceptar, lo hace a voluntad propia”. En esos términos de autonomía, dice, “entra en conflicto la subordinación tal cual la hemos entendido”.

Una reforma a la LFT que afecte la flexibilidad impactará negativamente a quienes laboran a través de las aplicaciones, dice Nicolás Sánchez. “Siete de cada 10 personas dicen que si esto fuera un esquema tradicional, no podrían continuar”.

Si no continúan, agrega, habría “escasez de repartidores y conductores y los precios subirían”, lo cual terminará perjudicando a “la ciudadanía en general”.

777

PLATAFORMAS DIGITALES

que proveen empleo existen en el mundo

49%

DE REPARTO

37%

DE TRABAJO

en línea

14%

DE VIAJES

o taxi

119,000

MILLONES DE DÓLARES

es la inversión de todo el sector a nivel global.

83%

DE LOS INGRESOS

que generan las plataformas se concentran en Estados Unidos, China y Europa.

500,000

CHOFERES Y REPARTIDORES

de aplicaciones hay en México.

FUENTE: OMT, IATA.



Una mala decisión para regular al sector impactará en el empleo y la inflación”.

Nicolás Sánchez,
DIRECTOR DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE UBER.



Que sea un esquema en el que, sin un jefe, tengan seguridad social”.

Tonatiuh Anzures,
DIRECTOR DE ASUNTOS CON GOBIERNO DE DD.



La solución para regular al sector debe basarse en la realidad mexicana”.

Daniel Rosado,
LÍDER DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE BEAT.