

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD AZCAPOTZALCO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE DERECHO

TÍTULO DEL PROYECTO TERMINAL: *EL TRABAJO POR APLICACIÓN: UN ANÁLISIS SOCIOJURIDICO EN ARAS DE UNA POSIBLE REFORMA LABORAL*

CAMPO DE CONOCIMIENTO: RÉGIMEN DE LAS RELACIONES DE PRODUCCIÓN Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

NOMBRE DEL ASESOR: DR. CARLOS REYNOSO CASTILLO

PROYECTO TERMINAL QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA:

ALEJANDRO GONZALEZ SANCHEZ

MATRICULA: 2172008518

Ciudad de México, a 16 de mayo del 2023

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I

LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL: SUS IMPLICACIONES

1. Esbozo de las revoluciones pasadas.....	4
2. Detrás del progreso tecnológico.....	7
3. El capitalismo de la Cuarta Revolución Industrial.....	10
4. El retroceso teórico.....	14

CAPÍTULO II

LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN LA ECONOMÍA

1. El mercado digital.....	18
2. El entramado de las plataformas digitales.....	20
3. La precariedad laboral de las plataformas.....	24
3.1 Desvanecimiento de la figura del trabajador y empleador.....	24
3.2 Autonomía y/o flexibilización	26
3.3 El algoritmo.....	27
3.4 La jornada laboral.....	29
3.5 Falta de seguridad social.....	31

CAPÍTULO III

CRÓNICA DE UNA REGULACIÓN ANUNCIADA

1. ¿Cómo han respondido diversos países para controlar el trabajo por aplicación?.....	32
2. ¿Qué pasó en México?.....	37

3.	¿Es la regulación la mejor opción para evitar la precariedad del trabajo por aplicación?.....	54
----	---	----

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS JURIDICO DEL TRABAJO POR APLICACIÓN

1.	“Laboralizar” el trabajo por aplicación.....	57
2.	Iniciativa de ley para adicionar un capítulo especial de trabajo.....	61
2.1	Trabajo subordinado	61
2.2	Jornada de trabajo	63
2.3	Empleador.....	63
2.4	Salario.....	63
2.5	El algoritmo.....	64
2.6	Seguridad social	64

	CONCLUSIÓN.....	66
--	-----------------	----

FUENTES DE CONSULTA

ÍNDICE DE SIGLAS

IMSS – Instituto Mexicano de Seguridad Social

LFT – Ley Federal del Trabajo

UNTA – Union Nacional de Trabajadores por Aplicación

PRI – Partido Revolucionario Institucional

PAN – Partido Acción Nacional

MORENA – Movimiento de Regeneración Nacional

OPEP – Organización de los Países Exportadores de Petróleo

OIT – Organización Internacional del Trabajo

FLACSO – Facultad Latino Americana de Ciencias Sociales

INDESIG – Instituto De Estudios Sobre Desigualdad

INTRODUCCIÓN

Estamos en la cuarta revolución industrial (o revolución 4.0). El avance de la ciencia y la tecnología han significado el progreso para la simplificación de la vida en sociedad, pero a su vez ha traído consigo un gran impacto en la misma.

La entrada de diferentes modelos de negocio basados en las innovaciones de inteligencia artificial como la *big data*, el almacenamiento en la nube, internet de las cosas (IoT) y redes sociales produjeron la generación de empleos que antes no se creían posibles, así como también han garantizado fuentes de trabajo desreguladas y al margen de la legalidad. Uno de estos casos es el trabajo por aplicación, específicamente, las aplicaciones cuya función consiste en mediar la oferta y la demanda de servicios.

Estas aplicaciones intermediarias (*Rappi, Uber, Didi, Sindelantal, Cornershop, etc*) siguen un modelo *gig* de trabajo, que consiste en la realización de pequeñas tareas que el trabajador puede hacer en poco tiempo, sin lidiar necesariamente con el cliente salvo por motivos de propinas o gratificaciones. Para muchas personas en búsqueda de una nueva fuente de trabajo, las aplicaciones vienen a ser un atractivo con un modelo novedoso, pero que en la mayoría de los casos termina siendo controversial para el derecho laboral. No se le considera trabajador a su personal, sino “socio”. No se genera antigüedad, ni cotizaciones en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). No hay una jornada laboral, sino que el tiempo de trabajo depende del personal. Al no integrarse en el régimen obligatorio del seguro social, los “socios” no tienen acceso a las pensiones de accidentes de trabajo. Además, aunque las ganancias en este trabajo se dan por cumplir metas, el factor tiempo y la presión es determinante para aumentar los riesgos de sufrir accidentes en el trayecto. La supervisión del trabajo no se da por un empleado (a menos de que cualquier conflicto haga al “socio” ir a las oficinas de la aplicación que maneja), sino por un algoritmo. El “socio” paga la totalidad de las herramientas de trabajo y las

empresas no pagan nada. Estas y otras situaciones más dan fe que el trabajo por aplicación escapa del marco normativo tradicional del derecho laboral.

A pesar de lo anterior, las respuestas de los socios/trabajadores han sido muy variadas. Muchos se niegan a que se regule el trabajo por aplicación, temiendo que con esto termine la flexibilidad de este trabajo. Otros tantos se han organizado en colectivos, como #Niunrepartidormenos, o en sindicatos como la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA). Pero si hablamos sobre el debate actual del tema, nos encontramos con información importante, tanto a nivel nacional como internacional, apuntando en la mayoría de las veces a considerar como trabajador a aquellos que prestan sus servicios en las plataformas.

En España se ha implementado una ley conocida como “Ley Rider” que obliga a diversas plataformas a contratar como trabajadores y no como socios, lo cual ha traído como consecuencia fuga de capitales. En Brasil se ha aprobado un proyecto de ley que ofrece medidas de seguridad contra los riesgos de la pandemia, aunque solo tiene efecto mientras dure esta. En México, particularmente, la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación ha propuesto a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social que se imponga una transparencia algorítmica a las empresas por aplicación, se eliminen los criterios de discriminación -en el sentido de que al asignar un pedido se tome en cuenta tu sexo, desempeño, medio de transporte, etc.- y que exista una especie de jornada discontinua en la que se cuente como trabajo, no solo el tiempo que lleve dirigirse al restaurante, recoger el pedido y llegar hasta el destino, sino también el tiempo de espera de pedido, inicio de pedido y el tiempo de espera del pedido. Por otro lado, en el tema de iniciativas de ley, diputadas como Lidia Pérez Bárcenas (Morena) o Paulina Rubio Fernández (PAN), entre otros, han presentado consideraciones importantes para adicionar diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo.

Actualmente en nuestro país no existe ningún marco normativo para proteger a los trabajadores por aplicación ni algún interés por legislar sobre el tema. Esto resulta

inexplicable dado que estas plataformas comenzaron a aparecer desde 2015 con la llegada de Cornershop -una plataforma que permite hacer compras de supermercado a domicilio-, teniendo su *boom* durante la pandemia COVID-19. Sin mencionar que estas empresas han tenido camino libre para evadir impuestos, mientras que actualmente los “socios” deben tributar un 8% de impuesto por utilizar la plataforma.

De cualquier forma, es importante que se realice un análisis socio-jurídico sobre las condiciones de trabajo de los repartidores por aplicación, cubriendo los aspectos más relevantes, en aras de una nueva reforma de la Ley Federal del Trabajo. Pero como se verá en su momento, este problema en México va más allá de una simple adición de un capítulo especial en la Ley.

CAPÍTULO I

LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL: SUS IMPLICACIONES

1. Esbozo de las revoluciones pasadas

El término “revolución industrial” puede ser un tanto ambiguo o sujeto a interpretación individual. Autores como Antonio Escudero se encaminan a definir este término como “...el proceso de crecimiento económico que, entre las últimas décadas del siglo XVIII y mediados del XIX, experimentaron Gran Bretaña, primero, y, luego, Francia, Bélgica y Alemania (sic)”¹. Es unánime incluso en el imaginario social la aseveración de que la Primera Revolución Industrial surgió en Inglaterra, y, en general, en Europa. Y no es para menos, porque en los países del viejo continente hervía el caldo de cultivo para que surgiera el capitalismo desde las entrañas del feudalismo. El descubrimiento de nuevas rutas comerciales, la proliferación de ciudades y la mercantilización de la vida volvieron necesario que la antigua producción agraria y artesanal (en donde unas cuantas familias o feudos producían bienes para autoconsumo o para ventas menores) se mecanizara. El azadón, el huso y la rueca, las carretas, los animales de carga y el uso de materiales orgánicos para cimentar la infraestructura dieron paso a inventos como la Sembradora Tull, la Lanzadera volante de John Kay, las maquinas locomotoras o el uso de metales y elementos inorgánicos más resistentes y duraderos para construir. A esto hay que agregar que en Gran Bretaña fue donde brotó un auge de genialidad y donde más inventos aparecieron, gracias a la ayuda de una ley de patentes e importantes comunidades científicas que se especializaban en el desarrollo tecnológico².

¹ ESCUDERO, Antonio, *La revolución industrial, Una nueva era*, España, Editorial Anaya, Colección Biblioteca Básica, Historia , 2009, P. 41.

² Ibid. P. 44.

Respecto a la Segunda Revolución Industrial, si no hubiese sido por el descubrimiento de que la energía eléctrica podía ser conducida, que el petróleo era una buena fuente de combustible o que podíamos comunicarnos por señales eléctricas, ni Thomas Alva Edison o Nikola Tesla (creador de la corriente directa y fundador de *General Electric* y la corriente alterna, respectivamente), ni John D. Rockefeller (industrial petrolero, fundador de *Standard Oil*), ni Alexander Graham Bell o Antonio Meucci (inventores en disputa sobre la patente del teléfono) tendrían la gloria de hoy en día. Pero si en Inglaterra se dio el albor de la Primera Revolución, en Estados Unidos fue donde la Segunda tuvo a sus inventores de cabecera. Sus aportaciones innovaron las máquinas o métodos tecnológicos ya existentes, o bien, los dejaron obsoletos; pero todo esto en aras de la mayor optimización de la producción y facilitación de la vida que ya se estaba preparando para que el capitalismo se posicionara como el modo de producción con más capacidad de generar riquezas en la historia.

Hablando de la Tercera Revolución Industrial³, tenemos una serie de descubrimientos y progresos científicos alrededor de los años 1945 a 1980, cuyos periodos corresponden con la etapa de postguerra y la Guerra Fría. En esos tiempos, la economía de guerra hizo posible que la energía cuántica y nuclear sirviesen para ingeniar armas de destrucción masiva o un temible arsenal biológico. Digamos que, en esa época, la ciencia fue utilizada para fines imperialistas y de dominio. Pero pasando a otros aspectos no bélicos, fue en 1953 que Watson y Crick descubrieron que el Ácido Desoxirribonucleico tenía forma de “doble hélice” y, de esa forma, se habían sentado las bases de la bioingeniería. En el campo de la ingeniería y producción, se utilizaban materiales no metálicos para la industria pesada (a diferencia de la Segunda Revolución, que su hito fue el uso de materiales metálicos) y, no menos importante, fue en esos años cuando el tubo de vacío de los componentes electrónicos se innovó

³ Para un desarrollo más detallado sobre la Tercera Revolución Industrial, véase ROEL PINEDA, Virgilio, *La Tercera revolución industrial y la era del conocimiento*, 3ra edición, Lima: UNMSM, Fondo Editorial, 1998.

en los conocidos “transistores” y estos, a su vez, se condensaron en circuitos integrados, conocidos como “chips”. Estos componentes hacían posible potenciar los circuitos eléctricos, con un menor espacio. Gracias a esto, se pudieron construir las primeras Computadoras Personales o “PC”. A esto hay que agregar la creación de fibra óptica como alternativa al cobre para conducir electricidad o información. Por otro lado, con la carrera espacial de esos años, ya era posible enviar satélites a orbitar en la tierra y enviar transmisiones a diversas partes del globo. Y todo esto en conjunto hizo posible la era de las telecomunicaciones, el internet y la interconexión de las personas a través de las computadoras y los teléfonos celulares. Con igual impacto se vivió la crisis petrolera de 1982, cuando el precio del crudo había aumentado drásticamente por la Organización de los Países Exportadores de Petróleo (OPEP); entonces ya era necesario buscar alternativas al petróleo y fue así como la energía termoeléctrica, eólica, solar se conocieron como energías alternativas y renovables.

Y ya para entrar a nuestro siglo, tenemos la *Cuarta Revolución Industrial*, conocida como “revolución digital”. Hay que decir, someramente (pues esta Revolución será importante más adelante), que esta tiene como base codificar en números dígitos diversos tipos de información y poderla almacenar, procesar y transmitir en flujos de información. Es en estos tiempos que podemos hablar de la cibernética, ingeniería genética, Internet de las Cosas (IoT), inteligencia artificial, robótica y realidad virtual. Ahora, la competencia que distinguió a las demás revoluciones se basa en la capacidad de dominar la información. En otras palabras, es el paso de capitalismo industrial al capitalismo cibernético. Si la primera revolución industrial tenía como particularidad una búsqueda por conectar las naciones para establecer rutas comerciales físicas, la cuarta revolución hace una conexión masiva entre las personas, cosas y naciones a través de medios virtuales. Quien controla la información, controla el mundo⁴.

⁴ Para un estudio más detallado sobre las implicaciones de esta cuarta revolución tecnológica, consúltense MENDIZABAL BERMÚDEZ, Gabriela, et. Al. (coords.), *Industria 4.0 Trabajo y Seguridad Social*, México, 1ra ed., UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2019.

2. Detrás del progreso tecnológico

Como hemos visto, cada una de estas revoluciones tienen la característica de presentar innovaciones e inventos importantes que distinguieron a su época. Sin embargo, al hacer un análisis más profundo, nos damos cuenta de que estas Revoluciones no son mera casualidad, sino que han surgido por factores económicos. A su vez, cada una de ellas son consecuencia del paulatino avance del capitalismo como modo de producción dominante⁵. Podría decirse que, al reflexionar sobre cada una de ellas, parece ser que la única razón por la que surgen estas invenciones e innovaciones son simplemente porque grandes genios dedicaron toda su vida y su inteligencia para hacer posibles las máquinas y métodos novedosos que hoy en día miramos con admiración y que hacen fácil la vida diaria⁶. Al quitarse ese misticismo e imaginario, sale a la luz que estos fenómenos no sucedieron por causas aisladas y

⁵ Este modo de producción histórico se basa en la acumulación del capital a través del trabajo no remunerado (plusvalía) y la concentración de los medios de producción en manos de unas cuantas manos, mientras que la inmensa masa poblacional restante solo tiene su fuerza de trabajo para vivir. Aunque esta explicación parecerá un lugar común cuando se habla sobre el capitalismo, no deja de ser una de las mejores explicaciones para hablar y criticar las implicaciones que ha traído este modo de producción moderno.

⁶ Marx critica a Stuart Mill al sostener esta idea, pues solo se enfoca en la utilidad de la tecnología en la vida diaria y familiar, no como factor importante en la producción de riqueza social. El fin de la tecnología en un modo de producción es la mayor obtención de plusvalía y manufacturar mercancías baratas, por necesitar un tiempo socialmente necesario menor para producir. Al respecto comenta Marx que *“Al igual que todo otro desarrollo de la fuerza productiva del trabajo, la maquinaria debe abaratar las mercancías y reducir la parte de la jornada laboral que el obrero necesita para sí, prolongando, de esta suerte, la otra parte de la jornada de trabajo, la que el obrero cede gratuitamente al capitalista. Es un medio para la producción de plusvalor. En la manufactura, la revolución que tiene lugar en el modo de producción toma como punto de partida la fuerza de trabajo; en la gran industria, el medio trabajo”* Cr. MARX, Karl, *El Capital*, Trad. Pedro Scaron, México, Siglo XXI Editores, 2009, Tomo 1/ Volumen 2, Libro primero, P. 451.

fortuitas, sino que son el resultado de una concatenación de fenómenos que hicieron trascender a la humanidad del modo de producción feudal al capitalista, pasando por una serie de crisis económicas⁷. En el libro *La revolución industrial*, Antonio Escudero⁸ menciona algunos de esos fenómenos, aunque no se enfoca en estudiarlos a profundidad:

1. Introducción de nuevas tecnologías a la producción
2. Aparición de nuevas formas de trabajo (división de trabajo y disciplina laboral)
3. Mayor especialización económica territorial que originó el aumento del comercio.
4. El cambio estructural (o el paso de una amplia masa de trabajadores del sector primario o agricultor al terciario o servicio).
5. El papel del Estado
6. La propiedad privada

⁷ Autores como Braña Piño o Gerard Valenduc, basándose en la metodología de la economía política, sostienen que el capitalismo ha enfrentado por lo menos cinco olas de crisis desde 1789 a nuestros días. En la fase de recesión de dichas olas es cuando más avances tecnológicos se presentan, quizá como una forma de buscar formas alternativas o novedosas de extracción de riquezas o como consecuencia de una mayor competencia entre grandes consorcios. Véase BRAÑA PIÑO, Francisco-Javier, “Cuarta revolución industrial, automatización y digitalización: una visión desde la periferia de la Unión Europea en tiempos de pandemia”, España, Instituto Complutense de Estudios Internacionales, España, Working Papers, nº 04, 2020. <https://www.ucm.es/icei/file/wp0420>

⁸ Si bien, estas son características que Antonio Escudero dedujo de las dos primeras revoluciones industriales, en las dos siguientes son igual de vigentes. Cabe resaltar que este no fue el principal autor que descubrió las bases esenciales del capitalismo, pero, para efectos prácticos, se reconoce su labor. Véanse los capítulos 3 y 4 de su libro *La revolución industrial, Una nueva era*, citado anteriormente.

Estos fenómenos son las bases *esenciales* en las que se fundamenta el capitalismo para producir, ya sea desde las primeras fábricas de Inglaterra hasta la existencia de empresas transnacionales de nuestro siglo. No entraremos a un debate filosófico o sociológico para saber cuál de estas características determinan una y otra, pero los más importantes para efectos del presente escrito son los numero 1, 2, 5 y 6. Basta saber que en la moderna sociedad los avances tecnológicos son fundamentales para la mayor obtención de riquezas en un periodo menor, sumando a lo anterior que la división del trabajo permitió que una tarea compleja se dividiera entre diversas personas -o, mejor dicho, trabajadores-, cuyo fenómeno Marx llama “cooperación”⁹. La propiedad privada distingue a aquella minoría que tiene en su poder los medios para producir, apropiarse y administrar a su conveniencia lo producido, mientras que el resto mayoritario tiene su fuerza de trabajo para subsistir y obtener por ella una remuneración monetaria por trabajar¹⁰. Finalmente, el Estado, por lo menos en los

⁹ *“La forma de trabajo de muchos que, en el mismo lugar y en equipo, trabajan planificadamente en el mismo proceso de producción o en proceso de producción distintos pero conexos, se le denomina cooperación”.* MARX, Karl, Op. Cit. P. 395.

¹⁰ Esta es La Teoría (así, en mayúsculas) del capitalismo que Marx condensó en El Capital: “ (...) hemos expuesto como el desarrollo de la fuerza productiva social del trabajo presupone la cooperación en gran escala; cómo solo bajo ese supuesto es posible organizar la división y combinación del trabajo, economizar medios de producción gracias a la concentración masiva, forjar medios de trabajo que desde el punto de vista material ya sólo son utilizables en común -por ejemplo el sistema de la maquinaria, etc.-, domeñar y poner al servicio de la producción colosales fuerzas naturales y llevar a cabo la transformación del proceso de producción en aplicación tecnológica de la ciencia. Sobre el fundamento de la producción de mercancías — en la cual los medios de producción son propiedad de particulares y el trabajador manual, por consiguiente, o produce mercancías de manera aislada y autónoma o vende su fuerza de trabajo como mercancía porque le faltan los medios para instalarse por su cuenta-, aquel supuesto sólo se realiza mediante el incremento de los capitales individuales, o en la medida en que los medios sociales de producción y de subsistencia se transforman en propiedad privada de capitalistas. El terreno de la producción de mercancías sólo bajo la forma capitalista tolera la producción en gran escala. Cierta acumulación de capital en manos de productores

países socialdemócratas, tiene el papel de mediar los intereses entre los factores de producción, es decir, capitalistas y trabajadores. Pone a su disposición su maquinaria judicial para resolver conflictos y evitar que la lucha de clase entre estos dos polos opuestos culmine en un movimiento violento.

Este es un esquema general y fundamental que se ha repetido a lo largo de toda la historia, independientemente de la Revolución Industrial que se trate. No obstante, cada una de ellas parece guardar ciertas particularidades propias de su tiempo. La Revolución que nos interesa es la Cuarta, por ser esta la que hizo posible el desarrollo de esquemas de trabajo novedosos, aprovechando las tecnologías de la información y la comunicación. Pero, como ha sido enumerado anteriormente, las bases esenciales del capitalismo juegan un papel importante. La introducción de nuevas tecnologías ha configurado las fuerzas productivas (entendidas como el material para producir, las relaciones de producción y la división de trabajo) a tal grado de llevarnos a una nueva fase del capitalismo, como se verá a continuación

3. El capitalismo de la Cuarta Revolución industrial

Hemos dicho que, a lo largo de la historia del capitalismo, han ocurrido por lo menos cinco olas de crisis económicas, aunque a finales de la Segunda Guerra

*individuales de mercancías constituye, pues, el supuesto del modo de producción específicamente capitalista". Pero toda esa riqueza no deriva de otra cosa que la fuerza de trabajo y el tiempo no remunerado al trabajador (plusvalía). El modo de producción capitalista, pues, se basa en la explotación del hombre por el hombre y en el que existe una inherente distribución desigual de las riquezas. Simplemente en el párrafo anterior citado se puede observar que las bases por las que el capitalismo se perpetúa es la división del trabajo, el uso de la tecnología para una producción óptima y la propiedad privada que permite la explotación de riquezas para beneficio de unos cuantos. Cr. MARX, Karl, *El Capital*, Octava reimpresión, trad. Pedro Scaron, México, Siglo XXI editores, 2009, Tomo 1, Vol. 3, P. 775-776.*

Mundial el bloque Capitalista (y el Socialista) experimentaron su Edad de Oro. La ola reciente se caracterizó por una ruptura del pacto social, en donde el Estado intervenía en la economía, dando paso al “capitalismo de Estado” para contener las revueltas de la lucha de clases; además de que el periodo de postguerra hizo posible el boom de las tecnologías de la comunicación, la interconexión y globalización del mundo. Al respecto comenta Braña Piño, citando a Juan Ignacio Palacio:

“Esas relaciones de producción entran en crisis a principios de los años 70 del siglo pasado, con una ruptura del pacto social, mientras que en el ámbito de la producción emergen la llamada revolución de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), la “financiarización” de la economía y un nuevo estadio de la globalización, en el que la competencia capitalista se basa en los flujos de información y en el conocimiento necesario para aprovechar esa información, con una integración a escala mundial de los procesos de producción (Palacio, 2019; 34)”¹¹.

Ahora, quien domina la comunicación domina el mundo, simplemente porque el manejo rápido de la información es importante para ofrecer distintos servicios y realizar una interconexión del mundo. Solo así fue posible que el capital se pudiera internacionalizar, pasando de los países altamente industrializados a aquellos en vías de desarrollo, con el fin de que pudieran integrarse a la economía mundial (una manera eufemística de llamar a la “neo-colonización”)¹². De esa forma, fue posible “descubrir”

¹¹ BRAÑA PIÑO, Francisco-Javier, Op. Cit. P. 4.

¹² Este fenómeno no es una casualidad, dado que el capital, al buscar más fuentes de riqueza, ora humana, ora natural, se expande de las grandes potencias al denominado Tercer Mundo. La competencia que distingue al modo de producción capitalista hace que grandes transnacionales se vean en la necesidad de acercarse a los grandes avances científicos para extraer la mayor cantidad de plus trabajo. Sin embargo, la teoría del capital internacional, la Nueva División Internacional del Trabajo y el reparto del mundo entre grandes potencias económicas no es nueva, pues ya había sido advertida por Lenin en su libro *El Imperialismo, fase superior del capitalismo* (1966).

una gran masa de mano de obra disponible y barata para explotar. ¡Son los mismos beneficios que en la época del imperialismo inglés, pero sin el esclavismo y la intervención violenta! Aunado a eso, se dio una importante apuesta por la innovación originada por la competencia y el conflicto entre distintos oligopolios; existió una crisis de acumulación por la sobreproducción que conllevó la aplicación de tecnologías de alta efectividad. También fue posible la descomposición de complejos procesos de producción, haciendo que una fase de la misma se pueda realizar al otro lado del mundo (como pasa con el *outsourcing* internacional). Finalmente, la industria adoptada por los países en desarrollo, alcanza iguales o mayores índices de desempleo que los países desarrollados, debido a la relocalización industrial. Estos fenómenos juntos han sido categorizados por los expertos como la “Nueva División del Trabajo”¹³.

Otros autores, como Braña Piño e incluso la Organización Internacional del Trabajo (OIT), agregan a esta fase del capitalismo la creciente desindustrialización de la producción, en aras de direccionar las actividades económicas de muchos países al sector terciario o de servicios. Este proceso ha sido ampliamente impulsado por las tecnologías de la comunicación y las fábricas “inteligentes”. En una investigación, la OIT comenta al respecto que:

(...) la distinción entre la fabricación de bienes y de servicios crece en ambigüedad y aumenta la relevancia de los servicios incorporados en la fabricación de productos, ya sea bajo la forma de insumos (diseño, publicidad, distribución) o de contenidos comerciales (servicios de logística o plataformas de comercio electrónico). También se han desarrollado servicios de integración que se asocian a los productos manufacturados, como las aplicaciones para dispositivos móviles y soluciones de software para fábricas “inteligentes”. Otro aspecto importante es que los avances en las tecnologías de la información y las comunicaciones han hecho que

¹³ Para un análisis más profundo de este fenómeno, véase FRÔBEL, Folker, et. al., *La nueva división internacional del trabajo, Paro estructural en los países industrializados e industrialización de los países en desarrollo*, España, Siglo veintiuno editores, 1980.

algunos servicios (financieros, empresariales o de telecomunicaciones) se transformen en actividades comerciadas internacionalmente, lo que posibilitó la difusión de tecnología y la posibilidad de exportar, además de atender la demanda local”¹⁴.

Este panorama sirve como caldo de cultivo para que distintas empresas se basen en el ofrecimiento de servicios a través del internet o las tecnologías de la comunicación, porque de esa manera pueden cruzar las barreras y limitantes de sus propios países en forma de empresas transnacionales. A este fenómeno se le conoce como “deslocalización¹⁵” u *offshoring*, que no es otra cosa que el capital internacional buscando paraísos con marcos normativos precarios, desactualizados o que no han experimentado el cambio industrial como en Europa o América del Norte (como sucede con Latinoamérica). Este nuevo enfoque del capital trae consigo una ruptura del modelo fordista, en el que una unidad económica producía y distribuía en ciertos territorios y con un marco normativo que, si no cubría todos los aspectos de este modelo, por lo menos resultaba más enfocado y adaptado¹⁶. Ahora, con esta hipótesis

¹⁴ DRAGUN, Pablo, et. al. (compiladores), *El futuro del trabajo en el mundo de la Industria 4.0*, Argentina, Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2020. P. 19.

¹⁵ “(...) entenderemos por deslocalización productiva la descentralización territorial de la empresa que decide trasladar todo o parte de su ejercicio productivo a un espacio geográfico gobernado por normas laborales que consagran niveles de menor intensidad de protección a los trabajadores, en comparación con el país de origen de la misma empresa”. JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel, *Derecho del trabajo en el postfordismo. El proyecto de regulación universal en la globalización económica*, Bogotá, Editorial Universidad del Rosario, 2015, Colección Escritos de Jurisprudencia, P. 10.

¹⁶ “Tradicionalmente, el trabajo está regulado en el territorio de cada país bajo el esquema clásico capital-trabajo de la sociedad industrial en el ámbito estatal. Las cartas constitucionales de corte liberal consagran el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, al mismo tiempo que reconocen el principio de libertad de empresa, en desarrollo del cual las unidades productivas están habilitadas para la toma de decisiones –como la descentralización territorial– en la búsqueda legítima del aumento de la utilidad que arroja el ejercicio productivo que

del posfordismo, la forma en que entendemos las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, han rebasado la concepción teórica del Derecho y los alcances jurisdiccionales del Estado. Esto hace posible que el trabajo que ofrecen estas empresas transnacionales evada las responsabilidades legales y provoque una incertidumbre a la hora de resolver problemas laborales. Tal situación parece ser favorable a las empresas; no así con los trabajadores, quienes se enfrentan a diversos retos y desvanecimiento de sus derechos.

No sería raro que, en este giro sin precedentes, la clase trabajadora se encuentre en una incertidumbre terrible, pues sus herramientas, tanto teóricas como prácticas, han quedado rezagadas ante esta fase “digital” del capitalismo. Las concepciones filosóficas-teóricas sobre esta fase plantean un triste y desolador panorama para el trabajador. Vale la pena tratar algunas de ellas.

4. El retroceso teórico

El debate sobre la situación anterior origina una dicotomía ¿Estamos frente a una amplia gama de nuevas posibilidades o una crisis de los modelos viejos de trabajo? Sin duda, nuevos empleos y profesiones se han creado (*freelancers, youtubers, influencers, teletrabajadores, etc.*), así como esquemas de trabajo que aprovechan las nuevas tecnologías; pero también nos presenta un escenario fatalista, en el que se hace más evidente la sustitución de la fuerza humana por la robótica para realizar distintas tareas, en el que aquellos que no se adaptan a los cambios tecnológicos corren el riesgo de quedarse rezagados en el mercado o aquellas

emprenden. (...) Los esquemas clásicos de relaciones laborales fordistas, en que una empresa localizada en un territorio nacional específico producía y comercializaba bienes o servicios, han ido cambiando paulatinamente de forma que, en los albores del siglo xxi, se verifica, en el marco de la libertad de iniciativa económica, la transferencia de la actividad productiva de un número considerable de empresas a otro país, escindiendo así los espacios geográficos de producción del lugar de consumo”. ibid P. 8 y 9.

situaciones en el que la figura del patrón y la del trabajador quedan difuminadas o inciertas. En una investigación, Graciela Bensusán expone que:

“Durante las dos o tres últimas décadas, al calor de la tercera y cuarta revolución industrial, se ha venido discutiendo si estamos ante el “fin del trabajo” debido a la creciente sustitución de la fuerza de trabajo gracias a las nuevas tecnologías. Sin embargo, las plataformas están transformando los modelos laborales y sociales y llevando a “la irresponsabilidad organizada de los empresarios para desaparecer la figura del empleador, negar las relaciones colectivas y volver inaplicables los acuerdos colectivos” (Degryse, 2019a: 28). De esta manera, el principal problema no sería la desaparición del trabajo humano por la emergencia de las plataformas digitales, sino la desaparición de la relación laboral, transformada en relación comercial con trabajadores independientes o autónomos, al punto que éstos quedarían ante un “agujero negro sin empleador” (Löschnigg, 2019: 39)¹⁷”

Al parecer, la clase trabajadora se enfrenta a una crisis en su situación de clase en este capitalismo transnacional. Como en una novela de ciencia ficción, las personas están siendo desplazados por las máquinas y el factor humano lentamente desaparece de la producción. No obstante, en esta fase digital y altamente automatizada, el capitalismo solo ha cambiado en su *forma*, no en su *esencia* (recuérdense las bases esenciales que se enumeraron en el subtema 2 del presente capítulo). Si la tecnología de esta Cuarta Revolución parece cambiar las cosas, es simplemente porque los *medios de producción cambiaron*, no así las relaciones de producción ni el modo capitalista de producir riquezas. Este cambio muestra la obsolescencia o desactualización de nuestras interpretaciones teóricas y científicas de las relaciones

¹⁷ BENSUSÁN, Graciela, “Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México”, serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 20-00124 (LC/TS.2020/28), México, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020, P. 14 y 15. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45481-ocupaciones-emergentes-la-economia-digital-su-regulacion-mexico>

laborales vigentes en la etapa mercantilista o pre monopolística del capitalismo. Si la interpretación del mundo nos hace pensar que hemos llegado al “fin del trabajo”¹⁸ es simplemente porque el trabajo de la época fordista se halla en crisis. Aunado a eso, la figura del Estado protector, que defendía a la clase trabajadora y que tenía un Derecho del Trabajo *pro operaria* (como el caso mexicano, por ejemplo), ha dejado el camino para que el neoliberalismo disminuyera su participación en la economía y recortara el gasto público. El empleo, en esta situación, se caracteriza por su flexibilización, carente de derechos de seguridad social y alta informalidad.

Es indudable que, en este panorama, las concepciones teóricas que daban una aparente estabilidad epistemológica a los trabajadores se hallen en crisis. Ahora, la clase trabajadora ha perdido su homogeneidad para descomponerse en varias concepciones contrarias a su ser social; por ejemplo, el papel de “socio” que les ponen a los empleados de las plataformas digitales, o ser *freelancer* y prestar servicios

¹⁸ Esta interpretación del futuro del trabajo fue planteada por el economista estadounidense Jeremy Rifkin, en su libro *El fin del trabajo*. La tesis principal del libro es la masiva pérdida de empleos, de la manufacturación y del factor humano por la automatización y las nuevas tecnologías en Estados Unidos. Sostiene que incluso los trabajadores de “cuello blanco” están al borde de desaparecer, debido a que su trabajo ha llegado a ser automatizado con una eficacia mejor. Pero lo que no alcanza a vislumbrar es que está describiendo una contradicción inherente en el capitalismo: Si los avances tecnológicos parecen hacer más sencilla la vida humana, al ser utilizados por el capital para producir riquezas, se obtiene un efecto negativo en la clase trabajadora. Esto sucede cuando el capitalista invierte más en la tecnología (capital constante) que en la fuerza de trabajo (capital variable), con el fin de disminuir el coste de producción. Y no quiero entrar en detalles sobre la crisis de sobreproducción que esto atrae, pero si es evidente que esta preponderancia por la tecnología trae consigo un crecimiento en la población desempleada (ejército industrial de reserva). De cualquier forma, véase el libro RIFKIN, Jeremy, *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, México, Paidós, 1996.

profesionales propios, sin patrón o cualquier otro tipo de subordinación. O bien, se conviertan en *precariado*¹⁹.

Lo cierto es que el *trabajo por aplicación*, modalidad de empleo materia del presente escrito, al ser uno de los nuevos trabajos que ha traído esta Revolución Industrial, aparentemente trae las mismas condiciones precarias que hemos descrito en este apartado (alejamiento del trabajo fordista, agujero negro sin empleador, trabajadores no reconocidos o precariados, etc.). No obstante, si analizamos este modelo de trabajo, nos damos cuenta de que guarda las mismas condiciones esenciales de todo trabajo tradicional capitalista.

¹⁹ Este es un neologismo introducido por Guy Standing. Debido al fracaso del estado de bienestar, la nueva reestructuración de las fuerzas productivas hizo que unas amplias masas de personas quedaran a merced de trabajos precarizados, sin estabilidad ni acceso a la seguridad social. Son personas que, debido a su situación, han perdido conciencia de clase y no se ven involucrados tan fuertemente en el proceso productivo. Sin embargo, según Standing, son una “clase peligrosa”, en el sentido de que son propensos a adherirse a discursos de derecha, propensos a tener más enfermedades mentales. Piensa que serán los que encabezarán nuevos movimientos sociales, en su mayoría, regresivos. Véase STANDING, Guy, "The Precariat: Today's Transformative Class?" Great Transition Initiative (October 2018), Consultado en <https://www.greattransition.org/publication/precariat-transformative-class>.

CAPITULO II

LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN LA ECONOMIA

1. El mercado digital

El anterior capítulo tuvo como objetivo describir el recorrido de las fuerzas productivas hasta ahora. Ante tal propósito, saltó a la vista que la tecnología y la comunicación resultaron ser un importante requisito para una mayor acumulación de riquezas, dejando de lado la industria pesada y el modelo fordista. Gracias a este *boom* tecnológico, fue posible que diversos consorcios y empresas transnacionales vieran en el campo digital una forma de expandirse y continuar con una especie de “imperio de las plataformas”. Y no es para menos, porque, de una u otra forma, romper con esquemas tradicionales es encontrar tierras vírgenes, libres de toda regulación y designios imperativos. Las plataformas digitales son, en todo caso, la tierra prometida del capitalista contemporáneo.

Aunque en los comienzos de la Cuarta Revolución Industrial, no era posible vislumbrar el inmenso potencial de esta “conquista del paraíso”, ya en 2017 el valor de mercado de las plataformas digitales ascienda 7,176 billones de dólares²⁰. Por otro lado, los

²⁰ “La economía de plataformas está creciendo rápidamente. En un estudio sobre las principales empresas de plataformas digitales se ha calculado que su valor de mercado combinado ascendía a 7,176 billones en 2017 (Dutch Transformation Forum, 2018), cifra un 67 % superior a la estimación de 4,304 billones de dólares de 2015 (Evans y Gawer, 2016). Siete “superplataformas” —Microsoft, seguida de Apple, Amazon, Google, Facebook, Tencent y Alibaba— concentraban dos tercios del valor total en 2017, con un valor de mercado superior a 250.000 millones de dólares cada una. Además, en 2018 y 2019, la capitalización bursátil de Apple, Amazon y Microsoft superó el billón de dólares”. Véase ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU), “Informe sobre la economía digital 2019. Creación y captura del valor: repercusión para los países en desarrollo”, Ginebra, Suiza, Conferencia de las Naciones

principales impulsores de la economía digital son Estados Unidos y China. En ambos países, la investigación y protección estatal y del mercado produjeron las condiciones propicias para que surgieran las principales plataformas digitales del mundo, como *Amazon, Ebay, Facebook, Google*, y el Grupo Alibaba. Esto ha llevado a las mencionadas plataformas a acaparar casi la totalidad del mercado digital, a tal grado que se presentan ciertas tendencias monopólicas. La Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y Desarrollo describen algunas características que evidencian esta tendencia²¹:

- 1) Efectos de red, que no es otra cosa que la mayor concentración de usuarios en una plataforma, debido a los beneficios que se presentan.
- 2) Extracción, control y análisis de datos, ya que las empresas manejan enormes cantidades de información sobre sus usuarios, lo que supone ventajas en el mercado.
- 3) Dependencia de la trayectoria: En las plataformas hay cierta comodidad, lo cual supone un desgaste al momento de migrar a otra.

De esta forma, los monopolios tecnológicos forman parte del mercado mundial (ya no solo digital) y siguen el mismo patrón que un clásico monopolio imperialista de siglos anteriores. Como en cualquier otro momento histórico, los monopolios digitales también destruyen o adquieren a pequeños competidores (como pasa con la adquisición de Cornershop por Uber), o acaparan y restringen ramas y áreas del mercado (como Alíbabá en China, siendo la única plataforma de compra y venta en ese país). A lo que se va con esto es mostrar que esas plataformas (como Didi, Uber, Sindelantal, etc.) no son poca cosa, sino que son factores de poder en el mercado digital, y como en los tiempos de Lenin, cuando hubiere desarrollado las consecuencias del imperialismo como fase superior del capitalismo, vemos que nos

Unidas sobre Comercio y Desarrollo, 2019, pp. 3-4, Consultado en <https://unctad.org/webflyer/digital-economy-report-2019>

²¹ *Ibid.* P. 92-94.

mantenemos en ese periodo histórico, pero con diferentes personajes: las plataformas digitales.

2. El entramado de las plataformas digitales

Los estudios sobre las plataformas en la economía derivaron de los países desarrollados, como Estados Unidos. Por eso, las nuevas formas de organización interempresarial que usan las tecnologías de la información han recibido nombres como *crowdsourcing*, *sharing economy*, *gig-economy*, *collaborative economy*, *on-demand economy*, *crowdwork*, etc. Sin embargo, estas denominaciones no son sinónimos, sino que se distinguen en caso de lucrar o basarse en la colaboración. El concepto *collaborative economy* refiere a la red que tejen diversas plataformas con el fin de facilitar el intercambio de mercancías o servicios, actuando como meros intermediarios. Mientras que *on-demand economy* o *gig-economy* comprende a las plataformas que prestan el servicio y cobran por él, en el caso de las plataformas a estudiar, resulta más apropiado usar el término *gig-economy*²² ¿Cuál es la razón? Canessa Montejo nos ofrece un acercamiento:

“Una descripción del término lo encontramos en De Stefano cuando señala que la gig economy suele entenderse en referencia a dos formas de trabajo: el crowdwork que son las actividades laborales que implican una serie completa de tareas por medio de plataformas en línea y el work on-demand via apps que es la ejecución de una tradicional actividad laboral (transporte, limpieza, mensajería, administración, etc.) canalizados por medio de aplicaciones (apps) administrados por compañías, que también intervienen en el establecimiento de regulaciones mínimas del servicio, la selección y administración de la fuerza de trabajo. La referencia a formas de trabajo

²² El anglicismo “gig” proviene de la terminología usada en el jazz, y se refiere a una pequeña presentación que se hace de manera esporádica. La economía “gig”, en su caso, sería aquella actividad que se basa en tareas pequeñas que se pueden completar en un periodo breve de tiempo.

excluye a las plataformas digitales de venta o alquiler de bienes carentes de esta característica y se centra en los servicios proporcionados por particulares. Este concepto de gig economy es asumido por la academia²³”.

De modo que la *gig-economy* comprende el *crowdwork*, que se refiere a aquellas plataformas que delegan una tarea completa para ser cumplida por un grupo específico de personas, mientras que el *work-on-demand* trata de oficios varios que una aplicación se encarga de mediar con otras personas, acorde la oferta y demanda de ciertos servicios y su forma de distribuir el trabajo es a través de microtarefas. Este último se basa en micro tareas sencillas, que se pueden cumplir en el mismo día y en cortos periodos de tiempo, así como también se apoya en herramientas de geolocalización para conocer la cercanía entre el cliente y el servidor. En ese sentido, las plataformas con el modelo *on-demand* o *gig*, al ser un tipo de industria intermediaria ubicada en el sector terciario de la economía, tienen los medios de conexión más que los de producción²⁴. Su valor en el mercado radica en su capacidad de manejar grandes datos geo estadísticos a favor de empresas que sí producen o distribuyen diversos tipos de mercancías o servicios (alimentos, productos para el hogar, transporte de pasajeros, medicamentos, etc.). Para ello, las plataformas se apoyan de

²³ CANESSA MONTEJO, Miguel F, “El mundo del trabajo en las plataformas digitales: una aproximación desde el derecho laboral”, Perú, Revista Laborem, 2021, No. 24, p, 95.

²⁴ Estas plataformas también tienen sedes en todo el mundo, existe división del trabajo en las mismas, hay propiedad privada para explotar el trabajo y todo lo necesario para categorizarlos como modelos de trabajo que guardan las bases esenciales del capitalismo. Es imposible (y absurdo) considerar este nuevo tipo de industria como algo fuera del modo de producción por no enfocarse en el sector primario o secundario de la economía. El hecho de que las plataformas digitales se ubiquen en el sector servicios no las hace menos capitalistas, sino que vienen a evidenciar el poderoso uso de la tecnología para la mayor extracción de riquezas e ir dos o tres pasos adelante que la obligación de los Estados por brindar protección a los trabajadores. Como un modelo posfordista de producir, los medios cambian, más no su esencia capitalista.

un algoritmo que recopila información sobre gustos, tendencias, localización o datos personales y los procesa para conectar a los oferentes del servicio y a los clientes.

Dada la gran variedad de mercancías o servicios, las plataformas *gig* no presentan siempre características similares, sino que la heterogeneidad de estas hace que puedan adaptarse a cualquier actividad económica:

“Un listado de plataformas vinculadas a su actividad económica retrata la heterogeneidad: Uber, Lyft (transporte de pasajeros), Deliveroo, Glovo, Rappi (transporte de mercancías o mensajería), Helping, Clintu (limpieza del hogar), TaskRabbit, Wayook (servicios del hogar), Sandman (guías turísticos), Linkinfood, Chefly (cocineros), Sharing Academy, Classgap (profesores particulares), Amazon Mechanical Turk, Clickworker (micro tareas)²⁵”.

Aunque el mundo de las plataformas es más inmenso que este simple listado, nos estamos enfocando en aquellas actividades sencillas, que pueden ser resueltas en un mismo día, en poco tiempo y sin mucha preparación técnica. Las plataformas mencionadas, como hemos dicho, conectan la demanda de los consumidores y la oferta de servicios, fungiendo aquella como intermediaria y lucrando por el uso de esos medios de conexión. Parece ser que la plataforma no tiene ningún compromiso en esta relación y que la relación cliente-consumidor puede sobrellevarse por sí sola. Pero no por ser simples intermediarias, las plataformas digitales cotizan en millones de dólares dentro del mercado bursátil²⁶. Todo el trabajo que prestan, por ejemplo, los repartidores o conductores y no les es retribuido por su tiempo como un salario, es plusvalía no retribuida y ganancia concentrada para las plataformas. De la misma forma que cualquier transnacional, nada tiene de inocente *Uber, Didi, Rappi* y demás.

²⁵ *Ibid.* P. 99.

²⁶ Forbes Staff, “El viaje de Uber a la bolsa ya se encuentra aquí”, 10 de mayo del 2019. Consultado en <https://www.forbes.com.mx/el-viaje-de-uber-a-la-bolsa-ya-se-encuentra-aqui/>

El valor de estas plataformas en el mercado radica en su capacidad de manejar datos para diversas empresas, pero su valor empresarial y/o político lo encontramos en la especialidad de las plataformas *por eludir las relaciones laborales tradicionales fordistas*, o las que hallábamos más o menos delimitadas en las codificaciones laborales. A tal grado ha llegado esta incertidumbre sobre las condiciones laborales de los trabajadores en estas plataformas digitales que se ha denominado “Uberización” a la precariedad de nuestro siglo. Nicolás Marrero define este neologismo como:

“(…) el proceso en que el trabajador se ve despojado de derechos, garantías y protecciones asociados al trabajo y acarrea con los riesgos y costos de su actividad. Un proceso en el cual las relaciones sociales de trabajo asumen la apariencia de ‘prestación de servicios’ invisibilizando la relación de asalariamiento y de explotación del trabajo (Antunes, 2020). El trabajador uberizado está disponible para el trabajo, pero sólo es utilizado de acuerdo con la demanda, consolidándose la condición de trabajador just-in-time (justo a tiempo) en un contexto de tercerización, informalidad y flexibilidad laboral”²⁷.

El trabajo en plataformas resulta ser un sector más de la economía informal, al equipararse a otro tipo de empleos que no ofrecen una contratación formal, un salario fijo y bien remunerado, acceso a la seguridad social y, en general, significan una evasión de las responsabilidades patronales con el fin de una mayor extracción de riquezas a costa de la vida e integridad de la clase trabajadora. Pero su informalidad en concreto, aunque presenta algunas características comunes a otro tipo de empleos, deriva de ciertos factores que podrían considerarse únicos y propios de su tiempo y del trabajo posfordista.

²⁷ MARRERO, Nicolás, “UBERIZACIÓN DEL TRABAJO, La era de la precarización digital en el capitalismo de plataforma”, Argentina, Cuadernos abiertos de crítica y coproducción n°4”, Instituto Gino Germani-Clacso, Asociación Argentina de Sociología, 2021. Visto en <https://udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/48/2021/08/Uberizacion-N.-Marrero.pdf>

3. La precariedad laboral de las plataformas digitales

Como se ha dicho en el capítulo anterior, las plataformas digitales son la prueba idónea de la ruptura del trabajo fordista. Si en los primeros periodos de las Revoluciones Industriales había un gran conflicto entre el capital y el trabajo, teniendo mayor preponderancia el primero, no es de extrañarnos que en el devenir de esta Cuarta Revolución exista precariedad laboral en las plataformas laborales. Flexibilidad en el empleo, jornadas inciertas, desvanecimiento de la figura “trabajador” y “patrón”, poco o nulo acceso a la seguridad social y, en general, ausencia de un trabajo dignificante para el ser humano son solo algunos problemas que, tanto los trabajadores como clase “en sí”, como las Naciones y Estados deben de resolver. Si en orden jerárquico se han de ordenar los principales problemas que se presentan en las plataformas por aplicación, la lista quedaría de la siguiente forma:

3.1 Desvanecimiento de la figura de trabajador y empleador

Lo visto en el capítulo anterior no es poca cosa, sino que es el contexto histórico en el que las relaciones de trabajo, la teoría de trabajo y los actores sociales se hallaban más delimitados y estudiados. Debido al fuerte impacto que tuvieron la crisis del capitalismo y la entrada del neoliberalismo como alternativa al presunto fracaso del modelo keynesiano, la clase trabajadora no solo tuvo un fuerte impacto en su estabilidad económica, sino en su concepción como “clase en sí” y clase “para sí”²⁸,

²⁸ Estos son conceptos desarrollados por Marx, al referirse a que, independientemente de las características de distintos tipos de población, los ha de unir intereses económicos por estar igual de subordinados al capital. Dice Marx en su *Miseria de la filosofía* que “*Las condiciones económicas transformaron primero a la masa de la población del país en trabajadores. La dominación del capital ha creado a esta masa una situación común, intereses comunes. Así, pues, esta masa es ya una clase con respecto al capital, pero aún no es una clase para sí. En la lucha, de la que no hemos señalado más que algunas fases, esta masa se une, se constituye como clase para sí. Los intereses que defiende se convierten en intereses de clase. Pero la*

es decir, que todo el conjunto de población que no tiene en sus manos los medios para producir comprende, a contraste, que tiene intereses propios y contrarios al capital. Entonces, la conciencia de clase estaba en una etapa madura; pero ahora hay un retroceso en su concepción. En otros términos, nos encontramos ante una autoenajenación de la clase trabajadora.

No es casualidad que muchas empresas, derivado de esta ruptura del trabajo fordista, quieran categorizar a los trabajadores como “prestadores de servicios”, *freelancers*, trabajadores independientes, socios o demás motes que pretenden eludir obligaciones patronales respecto a sus empleados. Incluso puede decirse que se trata de un triunfo del neoliberalismo y del capital para evitar la coordinación entre los trabajadores, al no ser ya una clase unitaria, que se halla en constante rotación y que no tiene un centro de trabajo fijo. Además, esta figura de “trabajador independiente” tiene la función de que la labor brindada por el trabajador se realice por las propias capacidades y posibilidades del mismo; en suma, que el trabajo en las plataformas sea insubordinado y sea él quien asuma los riesgos de producción de sus propias condiciones laborales, únicamente teniendo la cartera de clientes que le dispone la plataforma.

Por otro lado, el empleador parece ser un ente cada vez más ajeno. Pero este aparente desvanecimiento se debe a una incertidumbre del propio rol del trabajador. La empresa está ahí, existe, tiene razón social, pero ser un trabajador “independiente” o “prestador de servicios” provoca que el trabajador piense que el cumplimiento de obligaciones que se le pueden exigir a las plataformas digitales sea algo meramente mercantil y no laboral. No es que exista la “desaparición del empleador”²⁹, sino que por ahora las

lucha de clase contra clase es una lucha política”. Véase MARX, Karl, *Miseria de la filosofía. Respuesta a la FILOSOFIA DE LA MISERIA de P.J. PROUDHON*, décima edición, México, Siglo XXI Editores, Biblioteca del pensamiento socialista, Serie los clásicos, 1987, P. 120.

²⁹ Autores como Graciela Bensusán o Díaz Santana utilizan este concepto para hablar del fenómeno que ocurre cuando las empresas de plataforma digital explotan la fuerza de trabajo sin querer conformar vínculos laborales. Al respecto, Díaz Santana comenta que “*En este*

plataformas laborales tienen un esquema tal que basan sus relaciones de trabajo en el derecho mercantil y/o civil.

3.2 Autonomía y/o flexibilización

“¿Cómo vamos a ser subordinados o empleados si manejamos nuestros propios horarios?” o “¡yo soy mi propio jefe en esta aplicación!”, estas y otras expresiones más son reflejo del éxito que supone el modelo precarizado de las plataformas digitales y su dominio ideológico de autoenajenación de la clase trabajadora. Sin embargo, resulta atractiva la propuesta de manejar los tiempos de empleo a conveniencia³⁰, dado que muchas personas no consideran el trabajo en

*sentido es que se habla de la "desaparición del empleador" porque el trabajo no deja de existir, pero sí tiende a desaparecer la figura del empleador como aquel que garantiza derechos y prestaciones laborales. El trabajo de plataformas digitales es la profundización de esta tendencia en que los trabajadores no tienen un empleador al cual exigir condiciones laborales decentes porque son trabajadores "independientes" que, sin embargo, mediante su trabajo, benefician económicamente a los dueños de las plataformas". Véase SANTANA JIMENEZ, Miguel Ángel Díaz, *Precariedad y lucha por derechos en la era digital: el trabajo de reparto en las plataformas digitales en ciudad de México y Buenos Aires* (Tesis de doctorado, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales), México, Repositorio Digital BRZM, 2021, P. 19. Visto en <https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1026/379>*

³⁰ Por lo menos en México la flexibilización horaria es la principal razón (después del desempleo) por la que mucha de la población elige dedicarse a trabajar en plataformas digitales. Oxfam México e Indesign diseñaron una encuesta que abarca del 2016 hasta 2021 y encontraron las siguientes razones por las que los mexicanos optaron por este tipo de empleo:

“De acuerdo con las respuestas obtenidas con la aplicación de la Enpra, 37 % de las personas repartidoras mencionaron el desempleo como la principal motivación para haber entrado a trabajar con las plataformas. (...) En cambio, 26 % de los repartidores mencionaron que ingresaron a este trabajo

plataformas como principal, sino como una actividad supletoria u ocasional. Si hablamos de una regulación en este tema, inmediatamente saltaría el dilema respecto a la pérdida de la autogestión horaria a costa de una regularización a través de jornadas laborales delimitadas. De manera que el principal reto para su regulación es una hibridación entre la autonomía y la subordinación; ora conservando los beneficios de la autogestión y el manejo conveniente de los horarios, ora acreditando una relación de trabajo en el que el jornalero digital obedece de cierta forma las indicaciones que le presentan las plataformas por aplicación.

De cualquier forma, el tema de la autonomía resulta conflictivo para el derecho laboral pues es el principal impedimento para hablar de subordinación como presupuesto jurídico de una relación laboral.

3.3 El algoritmo

Si antes existían los capataces o jefes de obra para supervisar las actividades de los trabajadores, la Revolución Digital ha suprimido de vez en vez el factor humano de orden y disciplina laboral. La alternativa tan engorrosa en las plataformas digitales es el uso del algoritmo para la distribución y control de tareas ¿Por qué resulta problemática? Primordialmente es la muestra de que la capacidad humana de recopilar, analizar y distribuir información puede ser automatizada o incluso mejorada por las máquinas, suponiendo una mayor productividad para las empresas de plataforma. No es posible saber plenamente el funcionamiento de estos algoritmos

buscando complementar sus ingresos y 33 %, un trabajo con flexibilidad de horarios”.

Véase OXFAM MÉXICO, INDESIG, “Este futuro no aplica” (sic), México, impreso por OXFAM México SA. CV, 2021, P. 36. Visto en https://www.promesassobreruedas.org/wp-content/uploads/2022/02/Este_futuro_no_aplica_informe_01262022.pdf

debido a que se trata de un secreto industrial, pero Lucia Aragüez nos ofrece un acercamiento:

“Uno de los procesos fundamentales para la creación de un algoritmo digital es su procedimiento de aprendizaje, el cual consiste en comprimir toda la información necesaria para la toma automatizada de determinadas decisiones mediante procedimientos matemáticos basados en parámetros de probabilidades. Es una serie lógica de pasos para organizar y actuar sobre un conjunto de datos con el objetivo de lograr rápidamente un resultado. Ese aprendizaje es posible gracias a la automatización de la información mediante el uso del aprendizaje profundo y el autoaprendizaje de la máquina. De este modo, la misión del algoritmo no es el cálculo de una solución exacta o precisa, sobre todo porque esto se convertiría en una finalidad inalcanzable en muchos casos; sino que está más próxima a facilitar una respuesta atendiendo a las probabilidades que les han ido introduciendo durante el proceso de enseñanza”³¹.

Lo que aquí observamos es que la nueva tecnología recopila información, la analiza y ofrece soluciones, atendiendo a una serie de datos probabilísticos convenientes a la tarea que le ordena el programador. Esto tiene varias implicaciones, por ejemplo, que los datos sean usados en favor de las empresas, que haya sesgos de información que hace imprecisa la toma de decisiones del algoritmo o que éste no es totalmente automático y carente de una responsabilidad moral, ya que es programada por un ser humano – de nuevo salta a la vista que la tecnología hace más fácil la vida... para el capitalista-. Sin embargo, el algoritmo no solo gestiona la información necesaria para interactuar con la oferta y demanda para ofrecer el bien o servicio al consumidor, sino que va evaluando al “socio” o “jornalero digital” y su desempeño. Factores como el

³¹ ARAGUES VALENZUELA, Lucía, “La configuración del algoritmo digital, vacíos de justicia y principales desafíos para el Derecho del Trabajo”, España, E-Revista Internacional De La Protección Social, Vol. VII, N. 1, 2022, P. 30. Visto en <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/20296>

tiempo de conexión en la plataforma, tareas realizadas en un determinado periodo de tiempo, sexo del trabajador, geolocalización vía GPS o calificaciones de los usuarios son factores determinantes que el algoritmo evalúa para premiar o motivar/castigar o desmotivar al trabajador, a veces sin una razón clara.

Parece ser que el ser humano no es más dueño de la tecnología, sino todo lo contrario. Un algoritmo es ahora el capataz del capital humano, mostrándose mas déspota que cualquier encargado de Recursos Humanos: quita injustificadamente el trabajo a los jornaleros digitales, desconecta (por no decir “despide”) por razones absurdas³², realiza descuentos sin autorizar y demás problemas. El algoritmo es criticable moralmente porque, como se ha dicho, hay programadores que lo crearon al servicio de las plataformas digitales. Pero es menester que la crítica trascienda a la acción y se regularice este despotismo.

3.4 La jornada de trabajo

¿Cómo es posible que exista jornada de trabajo si se está manejando horario flexible? La respuesta a esta pregunta supone una ruptura del derecho tradicional-fordista a una nueva concepción jurídica de nuestros tiempos. Como vimos en el tema de “Autonomía y/o flexibilización”, las plataformas por aplicación aparentan el hecho de que los jornaleros digitales pueden laborar cuando quieran, a la hora que quieran y en el lugar que quieran. Esto es cierto y es el principal atractivo de este empleo atípico, sin embargo, el trabajador, dada su condición social y la forma de pago de estas plataformas, termina por conectarse más de la cuenta o de lo necesario para que la ganancia valga la pena. Además, hay ciertas horas del día en que la demanda abunda

³² Véase el artículo de ECHARRI, Miquel, “150 despidos en un segundo: así funcionan los algoritmos que deciden a quién echar del trabajo”, El País, Icon, 2021. Consultado en <https://elpais.com/icon/2021-10-10/150-despidos-en-un-segundo-asi-funcionan-los-algoritmos-que-deciden-a-quien-echar-del-trabajo.html>

y las ganancias son superiores, sin mencionar que las plataformas ofrecen premios por cumplir ciertas metas.

Al no existir una jornada de trabajo bien delimitada, aparentemente no se le paga al trabajador por el tiempo, sino por unidad producida (destajo)³³. Sin embargo, todo el

³³ Si la fuerza de trabajo se mide por tiempo, en el trabajo a destajo se mide por unidad de obra. La ganancia depende, no ya de cuánto tiempo es socialmente necesario para producir, sino que cuántas mercancías es capaz de producir el obrero en un determinado periodo de tiempo. Marx afirma al respecto que:

“La forma del salario a destajo es tan irracional como la del salario por unidades de tiempo. Así, por ejemplo, aunque dos mercancías, después de descontar el valor de los medios de producción empleados en ellas, como producto de una hora de trabajo valgan 6 peniques, el obrero que las fabrica sólo obtiene por ellas, como precio, 3 peniques. El salario a destajo no expresa directamente, en realidad, ninguna proporción. El valor de cada pieza no se mide por el tiempo de trabajo materializado en ella, sino al revés: el trabajo invertido por el obrero se mide por el número, de las piezas que produce. En el salario por unidades de tiempo, el trabajo se mide por la duración directa de éste; en el destajo, por la cantidad de productos en que el trabajo se condensa durante un determinado tiempo. Por su parte, el precio del tiempo de trabajo se determina en último resultado por la expresión: valor del trabajo de un día = valor de un día de fuerza de trabajo. Como se ve, el salario por piezas no es más que una modalidad o forma distinta del salario por tiempo.”

Esta forma de trabajo es incluso peor que el trabajo por jornada laboral, porque obliga al trabajador a una autoexplotación masiva con el fin de retribuirse justamente. Por eso, el trabajo por aplicación puede darse el lujo de decir que el socio es su propio jefe o maneja sus propios tiempos, con el fin de explotarse a sí mismo hasta los límites que su propia resistencia física y mental lo tolere. Sin embargo, como se ha visto, el trabajo a destajo es una forma de trabajo

trabajo que hay detrás de esa unidad producida no compensa el tiempo que invierte el trabajador y finalmente se le está retribuyendo una única parte de todo el tiempo necesario para hacer la entrega o brindar el servicio en la plataforma. Hablamos del tiempo de espera en que la aplicación le asigna un pedido, el tiempo de recorrido al establecimiento y el tiempo que le toma entregar la mercancía o servicio. Esto es un ciclo que se repite a lo largo del día del jornalero digital y que termina por suponer un gran beneficio para el capitalismo digital.

3.5 Falta de seguridad social

Una caracterización del trabajo precario e informal es la desprotección del trabajador ante diversos riesgos por realizar su labor. Los jornaleros digitales, dada la naturaleza de sus actividades, son propensos a sufrir accidentes o riesgos que pueden costarles la vida. La calle, los caminos y carreteras son el centro de trabajo de los jornaleros digitales y no falta decir que su entorno es igual de riesgoso que el del sector minero, de la construcción, de los buques, hospitales y demás.

por tiempo y no conviene a los trabajadores por aplicación categorizar sus actividades en aquella modalidad. Véase MARX, Karl, *El Capital, Tomo 1/ Volumen 2, Libro primero, ...* P. 673.

CAPÍTULO III

CRÓNICA DE UNA REGULACIÓN ANUNCIADA

Tal como se ha visto en el capítulo anterior, las plataformas por aplicación suponen una gran parte en el mercado digital. Su crecimiento e influencia suponen una gran concentración de capital, a costa de una pauperización de las condiciones laborales de los trabajadores, lo que hace al trabajo por aplicación uno más de los muchos empleos informales en el mundo. Sin embargo, su paso por el mundo no ha sido silencioso, sino que ha despertado la atención de diversos actores sociales, quienes han influido por frenar el aparente carácter monopólico de las empresas digitales. Los Estados particulares y los trabajadores unidos como clase han realizado esfuerzos, ora conjuntos, ora de forma independiente, para frenar el poder de estas plataformas, apuntando en la mayoría de los casos a la regulación del trabajo por aplicación como una inmediata solución al trabajo precariedad que supone. Los problemas analizados en el anterior capítulo no son poca cosa, pues son las principales dificultades para legislar la materia comentada y para encasillar el trabajo por aplicación en el derecho laboral o mercantil-civil. De modo que, para entender su regulación, se propone abordarlo desde las siguientes interrogantes: ¿Cómo han respondido diversos países para controlar el trabajo por aplicación? ¿Qué pasó en México? ¿Por qué la regularización es la mejor opción?

1. ¿Cómo han respondido diversos países para controlar el trabajo por aplicación?

La principal dificultad por la que se han enfrentado los trabajadores por aplicación es su *relación laboral*. Como se ha visto, a quienes prestan sus servicios en las plataformas se les llaman “socios”, “prestadores de servicios” y demás motes que pretenden desviar una relación de trabajo al derecho mercantil.

En Francia, por ejemplo, un trabajador demandó a Uber y la Corte de Casación dictaminó que el trabajador se hallaba en un estado de dependencia y no era un trabajador autónomo, pues eso supone que puede conformar su propia cartera de clientes y no recibir órdenes directas de la aplicación³⁴.

En el mismo sentido, en España el Tribunal Superior de Justicia de Madrid determinó que 532 repartidores de Deliveroo eran trabajadores en relación de dependencia y no autónomos, sumando a ello que, al no considerarlos trabajadores, la plataforma estaría desviando casi 16 millones de euros destinados a la Seguridad Social Española. Por otro lado, y en el mismo país, es bien conocida la llamada “Ley Rider” que viene a acabar con los falsos trabajadores autónomos gracias a la presunción de laboralidad que existe en el trabajo de reparto por aplicación. Hasta la fecha de la noticia³⁵, la plataforma Glovo solo ha contratado a 2,000 repartidores, mientras que los 12,000 trabajadores autónomos seguirán con el mismo régimen. Por su parte, *Uber Eats* se las ha ingeniado para evadir la normativa al subcontratar repartidores a través de empresas de logística y, por último, *Deliveroo* tomó la salida fácil anunciando que saldrá de España al considerar el nuevo modelo que trajo la ley como un terreno no rentable. Para ello, la plataforma se acercó a varios sindicatos para negociar un despido masivo de toda la planilla de sus repartidores. Pero por si el panorama no podía ser más pesimista, resulta que después de cinco meses de la entrada en vigor de dicha ley alrededor de 10,000 se han quedado sin trabajo o las empresas han modificado su modelo de trabajo para tratar de incorporarse a la ley, sin dejar la

³⁴ ANRED, “Francia: la Justicia sentencia que los conductores de Uber son asalariados en relación de dependencia”, visto en <https://www.anred.org/2020/03/06/francia-la-justicia-sentencia-que-los-conductores-de-uber-son-asalariados-en-relacion-de-dependencia/>.

Consultado el 28 de octubre 2022.

³⁵ LARA, Daniel, “La ley de repartidores echa a andar en medio de la negativa de las empresas a contratar a toda su flota”, *ELPAIS*, Madrid, España, 11 de agosto 2021. Visto en <https://elpais.com/economia/2021-08-12/la-ley-de-riders-echa-a-andar-en-medio-de-la-negativa-de-las-empresas-a-contratar-a-toda-su-flota.html>

precarización del trabajo de los repartidores. Tal es el caso de *Glovo*, que, según la nota, su nuevo modelo “permite que los repartidores entren a la plataforma a trabajar en los precios que ellos determinen y se elimina el sistema mediante el cual estaban conectados más tiempo del disponible”³⁶. Pero no solo son los repartidores españoles los que resintieron los efectos de esta ley, sino que los mismos restaurantes expresaron su preocupación a través del *Manifiesto de restaurantes españoles sobre la Ley Rider*, en cuyo documento este sector acentúa la falta de repartidores para atender los pedidos en horas pico.

En cuanto a la Unión Europea, a través de su Comisión Europea, busca implementar directrices para que los *riders* de sus países miembros puedan ejercer los derechos de negociación colectiva. A su vez, busca acabar con los “falsos autónomos” para regularizar la situación laboral de más de 4 millones de empleados³⁷. Sin embargo, esta decisión parece no haber sido bien recibida por esos “falsos autónomos” quienes no están de acuerdo en regularizar el trabajo por aplicación so pena de perder la autonomía que caracteriza este empleo; proponen, en cambio, que exista una posibilidad para que el empleado opte por ser asalariado o autónomo³⁸.

Parece ser que se busca una figura jurídica que combine los derechos laborales y el modelo autonómico que manejan las plataformas. Reino Unido tiene una propuesta.

³⁶ CANO, Fernando, “El desastre de la 'Ley Rider': 10.000 parados, casi ningún contratado y escasez de repartidores”, *The Objective*, Madrid, España, 1 de mayo 2022, visto en <https://theobjective.com/economia/2022-01-05/ley-rider-despidos/>

³⁷ DE LOS SANTOS, Enrique, “La UE reconoce derechos a los riders autónomos”, *Noticias Jurídicas*, 14 de octubre del 2022, visto en <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/tribunas/17502-la-ue-reconoce-derechos-a-los-riders-autonomos/>

³⁸ “Los riders comienzan una batalla en la Comisión Europea para ser reconocidos como autónomos”, visto en *El Confidencial Digital*, 14 de diciembre 2021. <https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/Judicial/riders-comienzan-batalla-comision-europea-ser-reconocidos-como-autonomos/20211213201339319951.html>

Existen en las islas gálicas tres figuras de los *riders*: el autónomo (*Self-employed and Contractor*), el trabajador asalariado (*Employee*) y un modelo novedoso que hace una mezcla entre ambas (*Worker*). Esta figura representaría los beneficios de ser asalariado, pero conservando la particularidad de la autonomía. La Corte Suprema del Reino Unido, el día 19 de febrero de 2021, clasificó a los conductores de Uber como «*Workers*», a pesar de que esta clasificación fue calificada por diversos colectivos ingleses como una reinterpretación ciclica de los asalariados³⁹, mientras que para el caso de los conductores de *Deliveroo*, la Corte sentenció a los conductores como “autónomos”. Después de todo, la balanza autónomo-asalariado lleva un vaivén que obedece a las interpretaciones teóricas que se haga de la figura de repartidor por aplicación.

No podíamos olvidar a Estados Unidos: sede de muchas de estas plataformas. 2019. En California se aprobó la Ley AB5 para regular la situación de los “falsos autónomos”. Pero como respuesta, diversas plataformas como *Lyft*, *Doordash* e *Instacart* se unieron “para desarrollar una campaña que excluyese a sus sectores de la norma ABC (un test que determina si un trabajador es asalariado o independiente)”⁴⁰. Como resultado nació la Propuesta 22, que viene a representar esa balanza autónomo-asalariado dando un salario mínimo por milla conducida, limitación de horas al volante, seguro de accidentes y de vida. Sin embargo, como una forma de retroceso, un tribunal de California declaró inconstitucional la «Prop 22» y, por lo tanto, inaplicable⁴¹.

Latinoamérica no se ha destacado tanto en el tema de la regularización. En Chile es donde más avances en la materia se han suscitado, pues fue el primer país

³⁹ BERMEJO, Inma, “«Riders»: mapa de la regulación para plataformas de reparto en el mundo”, *La Razón*, Madrid, 23 de octubre del 2022. Visto en <https://www.larazon.es/economia/20221023/j2q5rhnhr5d4niqm2ufuebuiim.html>

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ *Ibid.*

latinoamericano del que se tiene registro en modificar su Código del Trabajo para incorporar la figura del “trabajador de plataforma digital”. En esta reforma o modificación, los trabajadores pueden optar por ser dependientes o independientes y ambos tienen acceso a las prestaciones de seguridad social y otros beneficios laborales, como un ingreso mínimo legal por hora, derecho a desconexión mínima de 12 horas diarias y la entrega de elementos de protección personal.

Como se ha visto, la justicia mundial se ha centrado mayormente en la balanza asalariado/autónomo, dado que este es el meollo del asunto en esta nueva modalidad de trabajo, por lo que, si se quiere acceder a temas de seguridad social, regulación de la jornada laboral y todo el paquete prestacional que deriva de la ley primero es menester resolver esta dicotomía.

Recordemos que en esta Revolución Industrial es cuando más se ha perdido la identidad de clase trabajadora de “clase en sí” y “clase para sí”. Las plataformas han ayudado a disipar esa conciencia nombrando a los trabajadores como “socios” o “autónomos” y, aunque este es el principal atractivo de las plataformas, el derecho laboral de cada país ha puesto las cartas sobre la mesa con el principio de primacía de la realidad. Esto ha ayudado a que se reconozca como asalariado a una cantidad considerable de *riders*, o bien, se conforme el terraplén para que surja una nueva figura jurídica que ponga fin a la discusión. Ahora bien, aunque la justicia y el sistema legislativo particular consideren que la regulación sea la alternativa necesaria, está en manos de la clase trabajadora saber si realmente esta es la mejor opción o la organización de clase (a través de sindicatos, organizaciones mutualistas o sociedades civiles).

2. ¿Qué pasó en México?

Las plataformas digitales en México no son nada nuevo. Por lo menos *Cornershop* ha tenido antecedentes de sus actividades desde el 2015, llegando de poco a poco otras plataformas como *Didi* (conductor y repartidor), *Rappi*, *SinDelantal* (dejando de operar en el país desde el 2020), *Uber* y *Uber Eats*, *In Driver*, *Jokr* y otras más. Desde ese entonces, las plataformas por aplicación han significado una parte importante en la economía digital mexicana. Sin embargo, no fue sino hasta la irrupción de la pandemia COVID-19 que ocurrió un impacto trascendental de las apps de delivery y el estudio del trabajo de reparto.

Es bien conocido el tipo de crisis económica y social que supuso la pandemia. Miles de empleos se perdieron, una cantidad cambiante de muertes se anunciaban en los medios y muchos negocios quebraron. Pero ante esa vertiginosa situación, la sociedad mexicana exploraba nuevos terrenos como consecuencia de la contingencia sanitaria. Las plataformas, el gobierno y la clase trabajadora son los vértices que conforman el triángulo del problema del trabajo por aplicación en el país, ya sea solucionándolo o acrecentándolo.

- Las plataformas

La relación entre las plataformas y el sector restaurantero no es nueva, dado que desde la llegada de la primera plataforma (*UBER*) los establecimientos de comida tuvieron una ventaja competitiva sobre los demás restaurantes, ya que no tenían que pagar salarios por repartidores de planta y obtenían mayor demanda debido a las ofertas y promociones que ganaban los clientes por usar la aplicación. Sin embargo, no fue sino hasta la irrupción de la pandemia que cada vez más restaurantes buscaran asociarse con las plataformas, ya no tanto por los anteriores beneficios, sino para evitar quebrar debido a la cuarentena.

Un estudio realizado por el Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE), el Laboratorio Nacional de Políticas Públicas y la Asociación de Internet confirma lo anterior. Muchos establecimientos cerraron, pero aquellos que se asociaron con alguna plataforma no sólo sobrevivieron, sino que aumentaron sus ganancias en un corto periodo.

“Los datos reportados por el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), a diciembre de 2020, indican la existencia de 581,482 restaurantes registrados en este directorio. Esto indica que a pesar de cerrar 2020 con menos restaurantes, la generación de riqueza creció. Es decir, aquellos que continúan en el mercado son más productivos gracias a la transformación digital que reportamos en este estudio”⁴².

Aunque parezca que esta relación simbólica sea una historia más de cooperación intercapitalista, resultó que las plataformas fueron como el amante abusivo que ve en la debilidad del otro la justificación de su poder. El sector restaurantero aumentó su porcentaje de ganancias debido a su relación con las plataformas. Si, pero estas impusieron una fuerte comisión por el uso de sus servicios mediadores. La queja fue elevada a instancias gubernamentales y se lograron negociar topes a las comisiones, para que empresas pequeñas y medianas no resintieran un alto cargo. Por ejemplo, Didi propuso un porcentaje de 16.5% para el uso de sus servicios, aumentando de cierta manera de 19 a 20 por ciento⁴³. Con esta pequeña mención coyuntural, no se

⁴² CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICA, et. al., “Las plataformas de entrega a domicilio en la Economía mexicana”, México, 2021, p. 14. Visto en <https://lnpp.mx/f/43efe283cc>

⁴³ INFOBAE,” Gobierno de CDMX acordó con apps de reparto de comida reducir sus comisiones para apoyar a restaurantes”, 22 de enero 2021, visto en <https://www.infobae.com/america/mexico/2021/01/23/gobierno-de-cdmx-acordo-con-apps-de-reparto-de-comida-reducir-sus-comisiones-para-apoyar-a-restaurantes/>

quiere dar a entender otra cosa que las aplicaciones encontraron una mina de oro por doquier en la pandemia: trabajo informal y precario, rapiña contra restaurantes y adquisición de plataformas pequeñas por las grandes. Uno pensaría que, si Uber, Didi, Rappi y otras apps aumentaron tanto su valor en el mercado, devolverían una poca de gratitud. Pero otro estudio dio a conocer las malas prácticas de las plataformas.

USARIA y *UXALLIANCE*, dos redes globales de compañías privadas líderes en experiencia de usuarios, juntó a más de 30 expertos en 17 países para estudiar las prácticas de 47 plataformas de aplicación durante la pandemia COVID-19 y algunos de sus hallazgos son interesantes para el presente estudio. Entre otras cosas, encontraron que, de las 47 plataformas encuestadas, solo 15% brindaron información sobre chequeos de temperatura, limpieza y protocolos significativos en tiendas y restaurantes. Por otro lado, saltó a la luz que muy pocas aplicaciones (12%) estaban dispuestas a reducir sus comisiones a los restaurantes (reforzando lo antes dicho) y solo 5 aplicaciones ofrecen apoyos económicos a sus repartidores, específicamente por afectaciones de COVID-19⁴⁴. Esto evidencia que, durante los momentos álgidos de la pandemia, las plataformas mostraron su faceta más rapaz y acaparadora de riquezas, por sobre la estabilidad de restaurantes, el gobierno (como se verá más adelante), los clientes y, por supuesto, los trabajadores. No se dice nada nuevo al afirmar que, aunque la etapa fordista de la producción va en declive, las nuevas formas productivas siguen el mismo patrón capitalista-acumulador-de-riquezas que en la primera Revolución Industrial.

- El gobierno

El gobierno ha demostrado hasta ahora un carácter pasivo. Si el sector social afectado no muestra su descontento a través de manifestaciones, protestas y

⁴⁴ USARIA-UX ALLIANCE, “Delivery apps en tiempos de COVID-19”, BENCHMARK GLOBAL, 2020, P, 23. Visto en https://usaria.mx/global-research/DeliveryAppstiemposdeCovid19_Research_Usaria_UXAlliance_150720.pdf

organizaciones colectivas, ningún dirigente político busca cumplir con el fin primordial del Estado: la protección al ciudadano (o al trabajador, en todo caso). Indudablemente muchos sectores de trabajo sufrieron más que otros los efectos de la pandemia, a saber: los médicos, el sector restaurantero, algunas oficinas y trabajo administrativo, turismo y, en especial, el reparto a domicilio. Lo cierto es que la intervención del gobierno y su interés se mostró desigual. Si hemos de realizar una comparativa, por ejemplo, existió cierta preponderancia del Teletrabajo por sobre el trabajo por aplicación.

El 11 de enero del 2021 el legislativo agregó el Capítulo XII Bis a la Ley Federal del Trabajo en materia de Teletrabajo. A principios de ese año, el país atravesó uno de los picos más altos de mortalidad por Coronavirus -según datos del propio gobierno⁴⁵, llegando a un porcentaje de mortandad del 178.9%. Esto significó uno de los momentos más críticos en la sociedad, pues entramos en un periodo de reclusión y pérdida de empleos. Muchas empresas pasaron por un proceso de recorte de personal para compensar la baja demanda o, en su caso, adoptaron un modelo de trabajo híbrido, en el que los trabajadores podían realizar actividades en su domicilio y de manera presencial. Parecería una buena idea regularizar este trabajo, garantizando el derecho a la desconexión, delimitando la jornada de trabajo y discutir sobre la naturaleza de esta modalidad de empleo; sin embargo, los datos arrojados por el INEGI demuestran que el teletrabajo no era una opción para adoptar permanentemente y su implementación resultaba propicia hasta que el nivel de contagios disminuyera⁴⁶. Con esto no afirmo que el teletrabajo no tenga su

⁴⁵ GRUPO INTERINSTITUCIONAL PARA LA ESTIMACIÓN DEL EXCESO DE MORTALIDAD POR TODAS LAS CAUSAS, “Boletín estadístico del exceso de mortalidad por todas las causas durante la emergencia por COVID-19”, México, 2021, P. 9. Consultado en https://coronavirus.gob.mx/wp-content/uploads/2021/09/2021.09.08-Boleti%CC%81n_XXI_Exceso_Mortalidad_SE33_MX.pdf

⁴⁶ El 31 de mayo del 2021 el INEGI realizó una encuesta sobre el impacto económico generado por la pandemia en tres periodos -abril 2020, agosto 2020 y febrero 2021 respectivamente-. El

importancia, sino que si el legislativo se va a basar en situaciones coyunturales para legislar sobre un tema de urgencia debió de darle igual importancia a la regulación del trabajo por aplicación.

Pero, por si fuera poco, otro de las desastrosas decisiones del gobierno fue en ese mismo año, cuando Claudia Sheinbaum, jefa de gobierno en turno, anunció que impulsaría un impuesto del 2% para las plataformas por aplicación transnacionales, dado que todas sus ganancias se van al extranjero sin ningún tipo de tributación para el Estado mexicano. Sin embargo, tal propuesta se ha enfrentado con diversos topes e impedimentos: desde un sendero burocrático a través de la Secretaría de Administración y Finanzas para aplicar el impuesto, diversos amparos por parte de Didi, Uber, Rappi e incluso los mismos trabajadores. Aun cuando la jefa capitalina afirmó que tal impuesto no se aplicará a las ganancias de los trabajadores, Saúl Gómez, líder del colectivo #Niunrepartidormenos, afirmó que *“No nos estás quitando el 2% pero nos estás pagando cada vez menos. (...) Hay una baja de pedidos en este momento, para Uber hay un problema muy grande. Por ejemplo, los compañeros caminantes –que reparten a pie– no están recibiendo pedidos, los compañeros de*

instrumento recogió los datos de aproximadamente 5,969 micro, pequeñas y grandes empresas respecto a las medidas que han tomado para afrontar la crisis sanitaria. Respecto a qué empresas adoptarían el teletrabajo como una medida permanente, entre el segundo y tercer periodo el porcentaje de empresas que lo adoptarían disminuyó del 7.6% al 5.7%. De esos porcentajes, tal medida sería solo adoptada por las grandes empresas, mientras que las demás preferían adoptar otros turnos de trabajo. Esto quiere decir que, aunque la pandemia obligó a muchas empresas a adoptar medidas alternativas para no dejar de producir, el teletrabajo (o home office) disminuyó como opción en tanto la crisis sanitaria mitigó sus efectos en la sociedad mexicana. Véase INSTITUTO NACIONAL DE GEOGRAFÍA Y ESTADÍSTICA, “Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas”, México, Tercer Evento, Dirección General de Estadísticas Económicas, 2021, P. 24-25. Consultado en <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ecovidie/doc/PRECOVIDIER3.pdf>

*otras modalidades están recibiendo más pedidos que ellos*⁴⁷. Este rechazo fue elevado al nivel de protesta, en el que el anterior colectivo llevó el protagonismo al convocar a una marcha el 16 de diciembre del 2021, bajo el argumento de que el impuesto le sería aplicado a los trabajadores. Aunque hay mucha desinformación por parte de los medios respecto a los motivos del descontento, ciertamente este impuesto corresponde nuevamente a una situación coyuntural, en la que estas empresas digitales extraían descomunales riquezas de la fuerza de trabajo de los repartidores y/o conductores debido al aumento de la demanda de entregas a domicilio que estalló con la pandemia. Se omitió, de nueva cuenta, a este sector obrero (o tan siquiera regular este trabajo especial) por priorizar la recaudación de impuestos.

Además, hay que criticar la falta de interés o estudios que el gobierno ha hecho sobre el tema. Los datos estadísticos, las encuestas, los análisis y las recomendaciones han sido impulsadas por organismos no gubernamentales, sociedades civiles, universidades y sindicatos⁴⁸. Por esa razón, los estudios han sido un tanto sesgados, deficientes o incompletos, ya que quienes los han hecho se basan en instrumentos de investigación propios y con poco financiamiento. En otras palabras, lo que no hace el gobierno, lo hace la sociedad. No obstante, estas organizaciones aportaron elementos para nutrir el debate y parece ser que, aunque la pandemia ha disminuido su tasa de contagios y su influencia como amedrentador social, estas organizaciones persisten en su interés por mejorar las condiciones de los trabajadores por aplicación, sin tener siquiera poder ejecutivo, legislativo ni judicial.

⁴⁷ NAVARRETE, Shelma, "Impuesto para apps de reparto quedó a la deriva en la CDMX", *Expansión Política*, México, 13 mayo 2022, visto en <https://politica.expansion.mx/cdmx/2022/05/13/impuesto-para-apps-de-reparto-queda-a-la-deriva-en-la-cdmx>

⁴⁸ Hay que destacar los aportes de la Dra. Graciela Bensusán Areous, investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco; de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO); de Oxfam México, del Instituto de Estudios sobre Desigualdad (INDESIG), Nosotrxs, de la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación y #Niunrepartidormenos.

Pero no seamos severos, hay que reconocer que el gobierno trató de implementar una medida (tardía) para garantizar la seguridad de los trabajadores digitales. Tal es el caso de un beneficio novedoso en el ámbito de la seguridad social para estos trabajadores. El Instituto Mexicano de Seguridad Social, en colaboración con diversas plataformas (como Beat, Didi, Rappi y Uber) lanzaron una Prueba Piloto para que los trabajadores por aplicación se unieran de manera voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social, lo que significa que tendrán acceso a los diversos tipos de seguros que lo integra (Enfermedades y Maternidad; Riesgos de Trabajo; Invalidez y Vida; Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; y Guarderías y Prestaciones Sociales)⁴⁹. Sin embargo, aún no hay datos que expongan el éxito de tal prueba.

Por otro lado, en el tema de iniciativas de ley, diputadas y diputados de diversos grupos parlamentarios –como Lidia Pérez Bárcenas⁵⁰ (Morena), Paulina Rubio Fernández⁵¹

⁴⁹ INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, “IMSS firma convenios con plataformas de servicios digitales para promover la incorporación voluntaria de personas trabajadoras independientes”, México, 30 de septiembre 2021, Visto en <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202109/432>

⁵⁰ PEREZ BARCENAS, Lidia, “INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA UN CAPÍTULO XVIII AL TÍTULO SEXTO, TRABAJOS ESPECIALES, Y LOS ARTÍCULOS 353 BIS, 353 TER, 353 QUÁTER, 353 QUINTUS, 353 SEXTUS, 353 SEPTIES Y 353 OCTIES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES”, Gaceta Parlamentaria de la Cámara de diputados, 2022. Visto en http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2022/02/asun_4315845_20220224_1644_942842.pdf

⁵¹ RUBIO FERNÁNDEZ, Paulina, “INICIATIVA QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES, SUSCRITA POR LA DIPUTADA PAULINA RUBIO FERNÁNDEZ E INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN”, Gaceta Parlamentaria de la

(PAN) o Isaías González Cuevas⁵² (PRI)-, han presentado iniciativas de ley, cuyo análisis particular considera ciertas condiciones de trabajo mientras que de vez en cuando omiten otras, pero analizadas en su conjunto aportan más elementos para un estudio completo o por lo menos más abarcador del tema. Vale la pena extraer los elementos que proponen:

Lidia Pérez Bárcenas

- Configuración de la relación laboral consistente de la utilización de los servicios de una persona trabajadora, a través de una plataforma.
- Trabajador digital como aquella persona que realiza actividades para uno o varios empleadores a través de plataformas.
- Se define al empleador como la persona física o moral que utilicen los servicios de los trabajadores digitales a favor de uno o varios usuarios o consumidores, a través de plataformas digitales administradas por aquéllos
- Las condiciones de trabajo deberán plasmarse por escrito, conteniendo los datos del trabajador, monto del salario y su modalidad pactada por las partes, transparencia de los pagos, equipo de trabajo suministrado al trabajador, prestaciones, código de conducta y acceso a su historial de trabajo).

Cámara de Diputados, 2022. Visto en

http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2022/03/asun_4342298_20220324_1648084163.pdf

⁵² GONZÁLEZ CUEVAS, Isaías, " INICIATIVA QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES, A CARGO DEL DIPUTADO ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI", Gaceta Parlamentaria de la Camara de diputados, 2021, visto en http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2021/03/asun_4153688_20210317_1616022619.pdf

- Obligaciones de la empresa (inscribir al trabajador al régimen obligatorio de seguridad social, garantizar la protección de la información de empleados y clientes, aclaración de evaluaciones negativas y transparencia algorítmica sobre la distribución de trabajo, derecho a la desconexión y seguro de vida y accidentes).
- Obligaciones de los trabajadores (secreto profesional, atender los mecanismos de supervisión, notificar al empleador sobre la inactividad mayor a 15 días consecutivos, so pena de rescisión de contrato en caso de omitir dicha obligación).
- Derechos colectivos para organizarse en sindicatos y negociar contratos colectivos

Paulina Rubio Fernández

- Empleador como toda persona física o moral que utilice los servicios de uno o varios trabajadores para proveer de bienes o servicios a terceros
- Plataforma digital como aquella plataforma que proveen bienes o servicios ofrecidos por una empresa
- Trabajador de plataformas digitales como toda persona física que presta a otra, física o moral, servicios contratados por un tercero mediante una plataforma digital.
- Respeto a los derechos colectivos (sindicalización, huelga y contrato colectivo).
- Contrato individual que contenga el salario y su modalidad, forma de pago, horario y tipo de jornada, herramientas de trabajo, obligaciones de los trabajadores y causales de rescisión.

Isaías González Cuevas

- El algoritmo como nuevo actor del mercado laboral
- El trabajador de plataforma digital como toda persona que se ayuda de plataformas digitales realizan actividades para uno u otro empleador

- El patrón utiliza el trabajo de los trabajadores por aplicación, en favor de usuarios o consumidores, a través de plataformas administradas por aquellos o terceros. Esto es reconocer el carácter mediador de las plataformas digitales.
- Las condiciones de trabajo deberán plasmarse por escrito, conteniendo los datos del trabajador, monto de los salarios, equipo e insumos de trabajo que la aplicación entregará al trabajador, código de conducta, sistema de evaluación, etc.
- Obligaciones de las plataformas (inscribir a sus trabajadores al Seguro Social, mantener la funcionalidad del equipo de trabajo de los trabajadores, viáticos de combustible y gastos de conexión, informar al trabajador sobre malas calificaciones de su labor, derecho a la desconexión, auditorías al sistema de algoritmo para prevenir discriminación)
- Obligaciones de los trabajadores (Cumplir con la jornada de trabajo que elijan, la cual se computará por tiempo efectivo de trabajo; cumplir leyes de tránsito, informar sobre los costos de conexión y gasolina, confidencialidad de datos personales, no incurrir en un periodo de inactividad por más de 60 días)
- Propinas como parte no integrante del salario
- Perspectiva de género y dignidad en el trabajo
- Derechos colectivos para organizarse en sindicatos y negociar contratos colectivos
- Norma Oficial Mexicana e inspección laboral para verificar el cumplimiento de los derechos laborales

Como vemos, algunas iniciativas consideran el tema del control y transparencia del algoritmo, todas reconocen los derechos colectivos de este sector, solo una considera el tema de la perspectiva de género, las tres consideran la posibilidad de que las partes acuerden el tipo de jornada que han de adoptar (lo cual sería propicio para que la empresa esté enterada de la periodicidad del trabajo y no “desactive” al trabajador sin causa justificada por inactividad), solo dos consideran el derecho a la desconexión (cuyo derecho resulta apropiado para un trabajo que intermedia entre el asalariado y el autónomo), todos están de acuerdo en que las condiciones de trabajo deberán

plasmarse por escrito (lo que terminaría con la ambigüedad de los “términos y condiciones” a los que están sujetos muchos trabajadores por aplicación) y, en suma, las tres iniciativas concuerdan en que las plataformas son intermediarias de trabajo y ellas deben cumplir con las obligaciones patronales y responsabilizarse por las consecuencias que conlleva el trabajo (y no los trabajadores al considerarlos como socios y delegarles todos los riesgos).

- La clase trabajadora

Desde la llegada de las aplicaciones –como UBER- comenzaba el malestar de algunos sectores. Tal es el caso del conflicto Taxistas vs. Uber. El modelo de trabajo de esta aplicación opera bajo estrictos estándares de calidad, por lo que los conductores y sus autos debían de cumplir ciertos requisitos, no como sucedía con los taxis que incluso llegaban a evadir impuestos y no regularizarse bajo la normatividad de vialidad. Como respuesta, los taxistas organizados tomaron las calles el 2015 denunciando que Uber –principalmente- opera bajo una competitividad desleal y exenta de una regulación por parte de la secretaria de Movilidad (Semovi)⁵³. Si bien este es un conflicto derivado de la competencia en el mercado del transporte público, refleja el gran impacto y poder que tienen las plataformas por aplicación a tal grado de desplazar a los medios tradicionales de transporte⁵⁴.

⁵³ RTVE, “Los taxistas de la Ciudad de México protestan contra Uber y la compañía ofrece viajes gratis”, 25 de mayo del 2015, consultado en <https://www.rtve.es/noticias/20150525/taxistas-ciudad-mexico-protestan-contra-uber-compania-ofrece-viajes-gratis/1150280.shtml>

⁵⁴ No hay mucha información al respecto, pero me atrevo a afirmar que lo mismo ha pasado con los repartidores de comida tradicionales. Los beneficios que suponen las aplicaciones de reparto al sector restaurantero son mayúsculos, pues no existe relación laboral con los repartidores digitales ni más responsabilidad que entregar el alimento o el pedido en buenas condiciones. Los únicos establecimientos que persisten con el modelo tradicional de repartidores “de planta” son los negocios familiares, algunos establecimientos de comida

Lo anterior ha sido un conflicto que sigue incluso hasta nuestros días, pero en lo tocante a las condiciones precarizadas de los trabajadores en México, las aplicaciones de reparto a domicilio se llevan el primer puesto. Las calles son su lugar de trabajo y todo tipo de riesgos son posibles. Desde problemas con autoridades viales, riñas con otros conductores, asaltos y robos, hasta accidentes fatales. Tal fue la razón por la que surgió el colectivo #Niunrepartidormenos.

Un 27 de noviembre del 2018 fue arrollado por un tráiler José Manuel Matías mientras entregaba un pedido. Aunque no fue el primero ni será el último, la pérdida de su vida fue la punta de lanza para que la unanimidad de repartidores diga “¡Basta!”. Basta de llamarlos “socios”. Basta de ser excluidos de la seguridad social. Basta de la evasión de responsabilidades patronales. Su lucha se fundamenta en el riesgo que implica ser repartidor: en un pedido no solo va el alimento, el tiempo que tomó recibirlo y entregarlo, o si quiera la calidad de lo ordenado, sino que “*en tu pedido va mi vida*”. Lo que son y lo que hacen lo describen concretamente en su página de internet:

“#NiUnRepartidorMenos es un colectivo que ha logrado sumar a más de 3,000 repartidores en el país para construir una red de apoyo. Se organizan a través de redes sociales, de grupos de whatsapp y han logrado construir alianzas importantes con organizaciones y autoridades para mejorar sus condiciones laborales. En red apoyan a personas que sufren accidentes en bicicleta o en motocicleta, aunque no sean repartidores, atienden emergencias en tiempo real y acompañan a víctimas. Han logrado salvar vidas por su pronta reacción y por la cobertura que crece por toda la ciudad.”

rápida emergentes y empresas que no se dedican a la preparación de alimentos, como farmacias, supermercados, ferreterías, etc. (aunque Cornershop, Jokr ya están empezando a acaparar este sector).

Se apoyan con consejos sobre cómo pagar sus impuestos, cómo lidiar con clientes difíciles o con consejos de mecánica para arreglar sus vehículos”⁵⁵.

Son ellos, entre otras organizaciones civiles agrupadas por la Unidos World Acción, quienes convocan a los Paros Internacionales de Repartidores desde hace cinco años. Este paro sirve para que este colectivo impulse sus principales demandas, que son: sueldo base, pago por orden de trabajo y por kilometraje/millaje, seguro de gastos médicos estén o no repartiendo, aporte para la pensión de retiro, protección de datos, equipo de trabajo, entre otros⁵⁶. Además, ya tienen una propuesta para iniciativa de ley que incluye los siguientes puntos⁵⁷:

- Consideran al trabajador por aplicación como “Personas Prestadoras de Servicios de Plataformas Digitales”
- No discriminación
- Acceso a la información y a los términos y condiciones de las plataformas
- Autoadministrar los tiempos de conexión y desconexión (derecho a la desconexión)
- Derecho a poder trabajar para dos o más plataformas
- Libre asociación, evitando la afiliación forzosa, las cuotas sindicales y evitar la aplicación de decisiones tomadas por organizaciones y/o sindicatos de los cuales no formen parte
- Seguro contra accidentes

⁵⁵ SANTIAGO PÁRAMO, Andrea, #NIUNREPARTIDORMENOS,” En tu pedido, va mi vida”, NOSOTRXS, 3 de diciembre 2019, visto en <https://www.nosotrxs.org/en-tu-pedido-va-mi-vida/>

⁵⁶ “Los repartidores de Rappi, Uber Eats y Didi Food convocan a paro nacional”, Expansión-Empresas, México, 29 de octubre 2021, visto en <https://expansion.mx/empresas/2021/10/29/repartidores-rappi-uber-eats-didi-paro-nacional>

⁵⁷La iniciativa completa puede ser consultada en https://drive.google.com/file/d/1_mBC6a7gVRQ_y144EXipMVxvRKce033R/view

- Obligaciones para las personas que interactúen con las Personas Prestadoras de Servicios de Plataformas Digitales (como clientes, personal de seguridad y comercios).
- Propinas como parte integrante de las ganancias del trabajador. Además, el monto de recursos obtenidos por cada hora efectivamente trabajada no podrá ser inferior al salario mínimo
- el tiempo efectivamente trabajado se entenderá como el periodo de tiempo comprendido entre (i) el inicio de la prestación de la actividad o servicio solicitado por el Cliente; y (ii) la conclusión de la prestación de la actividad o servicio solicitado por el Cliente.
- Cotización ante el IMSS, para Prestadores de Servicios que cuenten con más de 30 (treinta) horas efectivas de trabajo a la semana durante al menos 4 (cuatro) semanas consecutivas.

Si la analizamos con detenimiento, vemos que la presente propuesta de iniciativa tiene ciertas deficiencias jurídicas y que incluso van en contra del derecho de trabajo mexicano: no se trata el tema de la subordinación (aunque por no mencionarse no se aplique), no se trata de recategorizar al “socio” como trabajador (aunque prevalezca el principio de primacía de la realidad), no existe propuesta para regular la transparencia algorítmica (aunque este sea un tema sin precedentes) y se observa un cierto espíritu antisindicalista al querer legislar la evasión del cobro de cuotas sindicales y el no sometimiento de la base trabajadora a las decisiones de la directiva sindical. Y esto es así porque el colectivo #Niunrepartidormenos es un férreo crítico del sindicalismo en el sector de aplicación. Inclusive, en una mesa de trabajo para discutir la adición de un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo, el líder de este colectivo afirmó que la autoridad no tiene por qué “promover la negociación colectiva y esa redacción suena a que el gobierno de la ciudad se sentaría con las aplicaciones y les diría con qué

sindicato de repartidores trabajar⁵⁸". Su propuesta iría en contra del espíritu de la reforma laboral del 2019, la cual pretende impulsar la democracia y transparencia sindical a través de un proceso de rendición de cuentas más específico, la consulta a los trabajadores sobre su aceptación a los Contratos Colectivos de Trabajo y sus convenios de revisión y un proceso democrático para la elección de la directiva. Al ser opositores al actual gobierno de Morena, existe en ellos una creencia de que los sindicatos servirían como comparsas de las autoridades para realizar negociaciones privadas, sin consultar a los demás colectivos ni a la base de trabajadores digitales.

Del otro lado de la moneda, tenemos a la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA). Esta organización sindical obtuvo su registro el 20 de abril del 2021 –aunque sus actividades las tuvo desde el 2020- y agrupa a trabajadores de las empresas Transportes Norte de Sonora y Bicentenario RFM. Su ideología es de corte marxista y critica diversos aspectos de la economía, tales como su compadrazgo con la economía informal que ha traído el neoliberalismo, nombrar a los trabajadores de otra forma para convencerse de que son “capital humano”, el engaño de los “términos y condiciones” como un contrato de adhesión, la opacidad en el uso discriminatorio del algoritmo, entre otras cosas. Como otras organizaciones, la UNTA ha presentado al gobierno una propuesta para el estudio y mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, para que funcione como mínimo legal que debería de tener una regulación en el tema. El documento que contiene la propuesta tiene por título *Manifiesto de piso mínimo de las trabajadoras y trabajadores de plataformas*

⁵⁸ OLSON, Georgina, "Socios de apps tendrán sus prestaciones... si se sindicalizan; ven riesgo de 'charrismo', Excelsior, 21 de enero 2022, visto en <https://www.excelsior.com.mx/comunidad/socios-de-apps-tendran-sus-prestaciones-si-se-sindicalizan-ven-riesgo-de-charrismo/1494130>

*digitales*⁵⁹ y fue presentado el 25 de agosto del 2022 ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El piso mínimo, en resumen, consiste en los siguientes puntos:

- Definición de trabajadores a través de las plataformas
- Patrón o plataforma digital
- Salario/ pago
- Otros ingresos
- Obligaciones del patrón y herramientas de trabajo
- Acoso sexual
- Discriminación por razones de genero
- Riesgos en el trabajo
- Protección de datos personales
- Alta de vehículos y responsabilidad solidaria

A parte de esta propuesta, la UNTA se ha hecho presente realizando campañas de afiliación en diversas zonas de concentración de trabajadores, ha realizado actividades deportivas con sus agremiados, asesorías jurídicas y auxilio a trabajadores por aplicación. Sin embargo, esta organización se ha visto golpeada por la apatía sindical. Y es que el trabajador mexicano tiene en su imaginario una profunda desconfianza hacia las organizaciones obreras.

La tradición del sindicalismo mexicano ha permeado en el pensamiento común como una forma de usura y saqueo a la clase trabajadora por la misma clase trabajadora. Aunque en el sector del trabajo por aplicación el sindicalismo se ve en la necesidad replantearse una nueva forma de organización colectiva, aun así, existe desconfianza para conformar un sindicato o afiliarse a uno. Una investigación realizada a más de

⁵⁹ Este documento se puede consultar en <https://linktr.ee/UNTAMexico?fbclid=IwAR0tPpXfO6TUqUA557uDloR3qGWgohPmv1adJlKXxs47vcPHx9m3QwyKTgY>

1000 trabajadores (una cantidad mínima y que se presta a mucho sesgo, pero nada despreciable para un sondeo del nivel de conciencia colectiva) por Graciela Bensusán, Miguel Ángel Díaz y Hector Santos arrojó el resultado de que más de la mitad de encuestados no se afiliarían a un sindicato porque, según una respuesta generalizada, "solo me exigirían cuotas y no cambiaría nada" y "solo se beneficiaría a los dirigentes"⁶⁰. Pero eso sí, la mitad de los encuestados sólo se unirían a una agrupación si está presiona al gobierno para que exija a las plataformas mejores condiciones de trabajo.

Los datos son sesgados, por lo que no hay que descartar otras razones por las que los trabajadores digitales no vean la organización colectiva como una alternativa viable. Puede deberse a la alta rotación laboral en este tipo de empleo, a que se considera muchas veces un empleo suplementario, a que se está mejor considerándose "trabajador autónomo"⁶¹, que no tienen un centro de trabajo fijo en

⁶⁰ ALBA VEGA, Carlos, et. al. *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*. El Colegio de México, México, 2021. P. 143. Consultado en

https://ces.cdmx.gob.mx/storage/app/media/publicaciones2020/Estudio_derechos_laborales.pdf

⁶¹ Una encuesta realizada en 2021 por *Quadrant Strategies* (una compañía estadounidense de analistas de mercado) agrupó a 139,713 conductores y repartidores mexicanos y la encuesta fue completada por 1,422 socios (distribuidos en 654 Conductores y 768 Repartidores). Esta simple encuesta arrojó que los conductores y/o repartidores son jóvenes, con medios de transporte propios y *que prefieren la autonomía a una regulación*. Véase QUADRANT STRATEGIES, "Encuesta Nacional de Conductores y Repartidores de Aplicaciones en México", México, 2021. Visto en <https://quadrantstrategies.com/encuestanacional/Encuesta%20Nacional%20de%20Conductores%20y%20Repartidores%20de%20Aplicaciones%20en%20M%C3%A9xico.pdf>

donde hacer labor colectiva (aunque se da la situación de que frente a las plazas u otros sitios concurridos se agrupan cantidades considerables de repartidores) u otras razones. Lo cierto es que, por la naturaleza de este tipo de empleo, la organización colectiva resulta complicada.

Aunque estas encuestas son realizadas por organizaciones civiles y tienen los defectos que caracterizan a las organizaciones pequeñas, tienen cierta relevancia respecto a su interés para estudiar sobre el tema, contrastando con el poco o nulo interés que han demostrado organismos públicos como el INEGI (a través de la ENOE), secretaria del Trabajo y el Gobierno en general, ya que el *boom* de las plataformas surgió durante la pandemia COVID en el sexenio de Andrés Manuel López Obrador (MORENA).

3. ¿Es la regulación la mejor opción para evitar la precariedad del trabajo por aplicación?

Hay que recordar lo analizado en el primer capítulo. El capitalismo es más que solo un modo de producción: es una forma de dominio político. En su afán por extraer riquezas, las empresas transnacionales (que salieron de los límites de sus respectivos países) buscan mano de obra barata, lagunas jurídicas que les permitan explotar sin repercusiones legales y Estados que dejen hacer y dejen pasar. Para ello, no hay mejor tierra prometida que América Latina. La historia de nuestro continente es la crónica del saqueo y la rapiña, mientras que la efectividad de los gobiernos por detener los estragos del neoliberalismo es equiparable al tormento de Sísifo por subir la piedra a la colina y verla caer. Estas plataformas de la nueva era han demostrado tener el mismo poderío que una empresa petrolera de la segunda revolución industrial o una compañía de programación de computadoras de la tercera revolución, por lo que su influencia y hambre-extractora-de-riquezas trasciende la jurisdicción de cualquier Estado.

Por otro lado, La pandemia dejó de ser la razón principal por la que el trabajo por aplicación debería de regularse -ya que la mayoría de iniciativas de ley tenían como justificación el desamparo que sufrió el sector repartidor durante la cuarentena-. López Gatell dejó de ser la sensación pública, el semáforo epidemiológico se fundió y probablemente no cambiarán sus bombillas, el cubrebocas dejó de ser una inútil necesidad y se convirtió en una mala costumbre para librarse de todo mal microgánico y todo lo que trajo la pandemia quedó obsoleto. Ya nada se justifica por el pasado. Si es que se llega a regular este trabajo atípico, será solo por la presión de las organizaciones no gubernamentales, sociedades civiles y la clase trabajadora organizada. O bien, los grupos parlamentarios impulsarán un nuevo capítulo en la Ley Federal del Trabajo para los trabajadores por aplicación con fines electorales y asegurarse los votos de esta amplia masa obrera para futuras elecciones federales.

Por último, hemos visto cómo nuestro gobierno mexicano ha fallado y desacertado por partes iguales para controlar el despotismo de las plataformas y brindar un poco de ayuda o protección a la clase trabajadora nacional, e incluso en su inactividad han venido diversas instituciones no gubernamentales, sindicatos, sociedades civiles y trabajadores en particular a suplir los estudios sobre el tema que nuestro gobierno ha omitido realizar (lo cual puede comprobarse con el estado del arte sobre las plataformas). Además, hay que destacar que el sistema jurídico mexicano tiene ciertas limitantes técnicas para adoptar nuevas figuras legales traídas por esta revolución (como transparencia algorítmica, sindicalismo digital-virtual y demás). Desde otra perspectiva me refiero a que, no solo faltaría la norma, sino los medios para cumplirla y garantizar una correcta protección del trabajador en un trabajo como el que ofrecen las plataformas.

¿Qué si la regulación es la mejor opción para evitar la precariedad del trabajo por aplicación? Esto solo es la punta del iceberg del problema. Ninguna problemática social se arregla expidiendo normas, sino que se requiere de una labor conjunta de los mismos actores involucrados.

CAPITULO IV

ANÁLISIS JURÍDICO DEL TRABAJO POR APLICACIÓN

Todo lo dicho hasta ahora tiene que converger en este capítulo.

El primero, en lo general, es un esfuerzo por entender la necesidad del modo de producción capitalista por innovar y utilizar la tecnología con el fin de obtener una mayor concentración de ganancias; mientras que, en lo particular, la Cuarta Revolución Industrial se caracterizó por una deslocalización de empresas de primer mundo para explotar las riquezas y mano de obra de países en vías de desarrollo. Cayó en lo obsoleto el modelo fordista de producción, los países desarrollados optaron por el sector terciario de la economía y se volvió necesaria la interconexión del mundo. No hay que olvidar que es en este periodo que la clase trabajadora que vela por sus intereses particulares y sociales ha perdido, debido a todo este vertiginoso viaje histórico, su conciencia de clase.

El segundo es el “embudo” del problema. De toda esa revolución tecnológica hay que destacar las plataformas digitales, las cuales engloban una parte importante del mercado mundial. A su vez, se volvió necesario deshebrar el entramado de estas plataformas y ubicar en ella el problema a estudiar en este trabajo: la denominada *gig economy*. En ella se encuentran las aplicaciones de reparto o de conductores que median la oferta y demanda de servicios, mas no buscan crear relaciones laborales. Esto deviene en una incertidumbre, además de uno de tantos empleos informales existentes en el mundo. Dada su expresa deslaboralización, se extrajeron algunos problemas inmediatos de este tipo de empleo y que le han valido su reputación de precariedad.

El tercero es la crónica de la acción por limitar la liberalidad de estas plataformas. El hecho de querer regular o normativizar este trabajo es cortar la libertad de las plataformas para extraer riquezas sin medida. Hemos visto que el principal problema

es poner las cosas en claro sobre los “falsos autónomos” y que, en la mayoría de los casos, esta figura no empata con los principios constitucionales de los estados particulares. Aunque este sea uno de los tantos problemas, es a través de la relación de trabajo que se puede exigir o no el reconocimiento de derechos laborales. Por otro lado, en México hicimos un breve repaso sobre lo actuado por las tres aristas de este problemático triángulo: las plataformas, el gobierno y los trabajadores. Cada uno de ellos ha hecho lo propio por resolver, acrecentar o empeorar el problema, especialmente durante la pandemia COVID-19.

Ahora, relacionando el marco normativo laboral mexicano (fordista y muchas veces atrapado en el paradigma del siglo XX) y la realidad de este problema, nos damos cuenta de que existen dos maneras de controlar normativamente este problema:

1. “Laboralizar” el trabajo por aplicación

“Laboralizar” o “proceso de laboralización”, en palabras del doctor Carlos Reynoso, consiste en “una etapa en la evolución de las normas del trabajo, en la cual se intenta, de alguna manera, *retornar a ciertos grupos de trabajadores al marco jurídico general del trabajo*, restituyéndoles en ocasiones de derechos laborales, ya individuales o colectivos, a los trabajadores involucrados⁶²”. Esto quiere decir que cualquier conflicto de trabajo, cualquier desequilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, tendrá que ser solucionado o basarse en el marco jurídico general del trabajo, prescindiendo de las particularidades dialécticas y propias de cada uno de los tipos de trabajo.

Esta opción parece atractiva en estos tiempos, sobre todo cuando parece ajena la idea de que el Congreso de la Unión legisle de una vez por todas el trabajo por aplicación y no se estanque solamente en un cúmulo de iniciativas muy similares. Para procurar

⁶² REYNOSO CASTILLO, Carlos, “La Precarización Jurídica del Trabajo”, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Revista Alegatos, Numero 89 enero-abril 2015, p. 24.

un relativo equilibrio entre los factores de producción y velar por la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o digno en todas las relaciones laborales, como lo establece el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, no es posible estar a la disposición del legislativo: hay que trabajar con lo existente.

Si comenzamos con la normatividad vigente⁶³, salta a la vista el primer problema: el dilema trabajador/autónomo. La figura manejada por las plataformas es totalmente contraria a la definición de “trabajador” de la Ley Federal del Trabajo condensada en su artículo 8⁶⁴, ya que el trabajo en plataformas implica una jornada flexible, usar los propios medios para realizar la actividad, rechazar o aceptar pedidos y organizar a su conveniencia el trabajo. Si alguien se considera “su propio jefe” no existiría subordinación ni estaría prestando a otra persona, física o moral, el tipo de trabajo definido en el párrafo segundo del numeral citado. Sin embargo, atendiendo al *principio de primacía de la realidad*⁶⁵ reconocido en el párrafo tercero, artículo 17, de

⁶³ Graciela Bensusán, en su documento “Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México”, página 34, propone que, por lo menos en el caso de los socios-conductores de Uber o Didi conductor, sea aplicable el capítulo VI, artículos 256 y subsecuentes, de la Ley Federal del Trabajo, respecto al Trabajo de Autotransportes. Sin embargo, una leída al citado artículo da cuenta de las dificultades de aplicarlo, dado que el mismo regula las relaciones entre los conductores de autotransportes y los propietarios o permisionarios de los vehículos, mientras que en Uber o Didi el conductor utiliza su propio auto para realizar el trabajo y la aplicación solo pone a disposición del “socio” la demanda de pasajeros.

⁶⁴ *Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.*

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio (LFT, 18-05-2022)

⁶⁵ Como tal, este principio no está incluido en la Ley, pero sí en la Constitución, lo que hace a este principio prioritario en lo tocante al principio de jerarquía legal. Asimismo, se ha utilizado

nuestra carta magna, el denominado “autónomo” efectivamente está subordinado, toda vez que puede ser sancionado por la plataforma si no alcanza las metas establecidas, hay un algoritmo que le asigna pedidos (no es como que el mismo “socio” elija y busque por sus propios medios la clientela), debe seguir las rutas establecidas por la aplicación, supervisión a través de GPS para saber la posición del “socio”, no fija el trabajador el coste de sus servicios, sino la misma plataforma, pueden ser calificados por los clientes y aumentar o disminuir su oferta de trabajo y demás aspectos. Todos estos elementos surgidos de la “primacía de la realidad” son la prueba que se necesita para acreditar la presunción de una relación de trabajo frente a un juicio.

Y es que la relación de trabajo es otro punto importante. La Ley facilita la acreditación del vínculo laboral en su artículo 20, 21 y 830, pues existe relación de trabajo sin importar el acto que le dio origen (por ejemplo, si se considera que al ingresar como “socio” de las plataformas se tenga que aceptar los términos y condiciones de uso), se está prestando u trabajo personal y subordinado (tal como se vio en el párrafo anterior), mediante una retribución monetaria. Como tal la plataforma no maneja el término “salario” que contiene el artículo 20 para perfeccionar el supuesto de la relación de

este principio para fundamentar tesis de la Suprema Corte de Justicia, tal como puede apreciarse en la siguiente Tesis, XXX.2o.1 L (11a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Undécima época, Libro 6, octubre de 2021, Tomo IV, página 3831, reg. Digital 2023709. El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo establece que las resoluciones laborales se basarán apreciando los hechos, sin necesidad de sujetarse a reglas de estimación de las pruebas y, por su parte, el párrafo tercero, artículo 17, de la Constitución Política, ordena que las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales. Estas dos disposiciones en conjunto provocan que, en materia laboral procesal, al momento de dirimir una controversia, se prioriza la realidad y los hechos materia del conflicto por sobre lo que disponga cualquier documento, con el fin de que el procedimiento no se pierda en la valoración de pruebas.

trabajo, pero el artículo 82 establece que es la retribución que paga el patrón al trabajador por su trabajo, lo que se perfecciona por sí sola si se acredita la calidad de trabajador, el trabajo y la relación de trabajo (valgan tantas cacofonías). Además, el salario se paga por unidad de tiempo, de obra por comisión, a precio alzado o por cualquier otra manera (artículo 83), lo que nos lleva al siguiente punto: la jornada de trabajo.

Como es evidente, este tipo de trabajo se caracteriza por su flexibilidad. Para muchos, el manejo de los horarios propios y de la cantidad de trabajo a realizar es importante para aquellos trabajadores que desempeñan otras actividades o buscan un ingreso extra que no absorba la totalidad de su tiempo. Por esto, hablar de una jornada de trabajo significa estar cierto tiempo a disposición del patrón, tal como lo dispone el artículo 58 de la LFT y, a su vez, presume subordinación. Si bien este elemento quedaría comprobado, la jornada de trabajo resulta complicada de comprobar, pues ninguna norma de trabajo mexicana considera una jornada de trabajo con intervalos de inactividad que no sean para consumir alimentos⁶⁶. En la realidad, los trabajadores por aplicación muchas veces esperan pedidos por más de una hora, lo que hace que en todo un día de trabajo solo realicen sus actividades cuando deben realizar una entrega y en todo ese momento de pausa están a disposición del patrón. La Ley se queda corta en considerar jornadas de trabajo discontinuas por razones ajenas al consumo de alimentos.

Como vemos, algunos fenómenos reales del trabajo por aplicación pueden subsumirse a la norma vigente, pero aquellos que escapan de toda interpretación son los

⁶⁶ Una jurisprudencia aclara el pago que debe hacerse en una jornada discontinua, entendiéndose que, si tiene un descanso de una hora fuera del centro de trabajo, no se considera como tiempo efectivo de trabajo, pero en el supuesto de que esa hora de trabajo se usa para alimentos o descanso, no como esperas de asignación de tareas. Véase Jurisprudencia, 2a./J. 56/2013 (10a.), "Semana Judicial de la Federación y su Gaceta". Libro XX, Mayo de 2013, Tomo 1, página 824, registro digital 2003673

principales problemas por los que los trabajadores no pueden acceder a todos los beneficios que conlleva ser tratado como trabajador.

La sentencia que resuelva cualquier litigio laboral entre un trabajador por aplicación y una plataforma digital será un antecedente de que la laboralización funcionó para cumplir lo establecido en el artículo 2 de la LFT, pero a su vez será el motivo por el cual más trabajadores buscarán hacer valer sus derechos de manera individual y no colectiva (dado que ningún sindicato de trabajadores digitales cuenta con Contrato Colectivo para hacer valer sus derechos sindicales).

2. Iniciativa de ley para adicionar un capítulo especial de trabajo

Si el estado pretende recobrar su mancillada potestad de gobernanza frente y sobre las plataformas, menester será que reforme la Ley para adicionar un capítulo especial. Como vimos anteriormente, las pocas iniciativas de ley –ya que faltan las emitidas por senadores y por otros grupos parlamentarios- estudiadas hasta ahora, ponían como contexto la pandemia, ahora tendrá que ser por el puro cargo de conciencia para enmendar la desprotección que permitió el legislativo. Muchas de las iniciativas de ley existentes cubren los mismos temas y pretenden normativizar de manera similar el mismo problema, pero para efectos de considerar un piso mínimo, que garantice la dignidad y estabilidad en el empleo y que permita la igualdad sustantiva, por lo menos deberá cubrir los siguientes requisitos:

2.1. Trabajo subordinado

Como se ha visto, este es el principal problema a resolver en el trabajo por aplicación. Aunque existe subordinación por si sola si se analiza este trabajo⁶⁷, debe

⁶⁷ Una jurisprudencia muy propicia aporta elementos que pueden aprobar la subordinación en una relación revestida por el derecho civil:

considerarse que esta solo aplica cuando el trabajador está a disposición de la plataforma, cuando sigue las rutas sugeridas/obligatorias que pone la plataforma y hasta que se desconecta de la misma, con el fin de conservar el atractivo de la flexibilidad.

RELACIÓN DE TRABAJO. UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES POR SÍ SOLO ES INSUFICIENTE PARA ACREDITAR EL VERDADERO VÍNCULO EXISTENTE, SI OBRAN EN EL JUICIO OTRAS PRUEBAS DE LAS QUE SE DESPRENDAN LOS ELEMENTOS DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA ECONÓMICA PARA RESOLVER LO CONDUCENTE. Si el demandado se excepciona en el sentido de que la relación que existió con el actor fue de prestación de servicios profesionales y ofrece al juicio un contrato en el que se especifica ese hecho, en donde se señala que el vínculo se rige por las disposiciones del Código Civil para el Distrito Federal; este instrumento por sí solo no demuestra que la relación haya sido de tal naturaleza, puesto que el referido documento debe estudiarse conjuntamente con el resto del material probatorio para resolver lo conducente; de ahí que si en el juicio se acreditan los elementos de subordinación, como es el caso en que al prestador del servicio se le ordena dónde y cómo debe realizar su trabajo, se le proporcionan los medios para el desempeño de su labor, que son propiedad de la empresa, se le expiden credenciales que lo identifican como su empleado y se le asigna una compensación económica, que aun cuando se le denomine honorarios, por así haberse consignado en el convenio, pero que en verdad se trata de la retribución que se le pagaba por su trabajo (las negritas son nuestras); por consiguiente, si se justifican estos extremos se debe concluir que la relación real que existió entre las partes fue de trabajo y no de índole civil. (Tesis [J.]: I.9o.T. J/51)

Lo que aquí se apunta es que, independientemente de las condiciones que se establezcan en un documento, prevalece el principio de primacía de la realidad para comprobar una subordinación cuando en la relación contractual una persona ordena a otra el cómo y cuándo realizar el trabajo, se le dan medios para efectuar sus actividades (que en el caso del trabajo por aplicación, solo se le da el permiso para acceder a la cartera de clientes de las plataformas, mediante una aplicación) y se le asigna una compensación económica (que no importa su denominación, siempre y cuando sea periódica).

2.2. Jornada de trabajo

Este punto tiene mucho que ver con el anterior. La jornada de trabajo, según la Ley en su artículo 58, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Como lo vimos anteriormente, el derecho mexicano no contempla una jornada discontinua que tenga periodos de inactividad por otra cosa que no sea tomar alimentos, toda vez que el trabajo por aplicación se caracteriza por sus periodos de inactividad en cuanto se les asigna un pedido o pasaje a sus trabajadores. Si se pretende legislar una jornada para este tipo de trabajo será algo sin precedentes, pues tiene que incluirse, no solo el tiempo que le toma al jornalero digital recoger el pedido o al cliente, dirigirse al destino y entregar o dejar lo solicitado, sino el tiempo que tarda la aplicación en la asignación de trabajo.

2.3. Empleador

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo ofrece una definición muy abstracta: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". En nuestro caso de estudio, el patrón en esta relación es aquél que obtiene beneficios por el uso de los servicios de los trabajadores digitales en favor de uno o varios usuarios, a través de plataformas digitales que son administradas por aquél que obtiene beneficios por el uso de los servicios. Esta definición evita que se desvíe la relación laboral a los restaurantes o a cualquier tercero ajeno a la relación laboral.

2.4. Salario

Como tal, la retribución económica que obtienen los trabajadores digitales no es un salario, sino un tipo de pago a destajo (recuérdese lo visto en el capítulo anterior). La ganancia del trabajador depende de los pedidos entregados en la cantidad de tiempo que él desee, más el tiempo que demora la aplicación en asignarle trabajo. Por

el contrario, el salario se paga por jornada de trabajo, independientemente de la productividad del jornalero. Sin embargo, denominar como salario a la ganancia del trabajador digital no está peleado con el derecho laboral mexicano, puesto que se puede fijar, según el artículo 83 de la Ley, “por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”. De modo que puede fijarse un salario que contemple la retribución del pedido realizado, más el tiempo de espera para una nueva asignación de pedido.

2.5. El algoritmo

No muchas iniciativas de ley consideran este tema, puesto que no hay precedentes en el derecho laboral mexicano. Si la reforma pretende garantizar una correcta protección a los trabajadores a través del trabajo digno y la igualdad sustantiva, debe existir un mecanismo que vele por la transparencia algorítmica, en el sentido de que sea de conocimiento para el trabajador los criterios concretos que consideran las plataformas para asignarle pedidos (distancia, medio de transporte, tipo de pedido, etc.). O bien, saber los motivos concretos y bien fundamentados por los que un repartidor ha sido sancionado en la plataforma, otorgando un derecho de brindar pruebas.

2.6. Seguridad social

No es poca cosa que se recategorice al “socio” o “autónomo” como trabajador, dado que La Ley del Seguro Social contempla como sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio –seguro por riesgos de trabajo, enfermedad y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y guarderías y prestaciones sociales- a las personas que presten a otra un servicio remunerado, personal y subordinado; es decir, a los trabajadores. Esto obligará a las plataformas a registrar e inscribir a sus trabajadores en el instituto, así como llevar registros de todos los días laborados de sus subordinados, lo que resulta necesario para temas de cotización de pensiones.

De cualquier forma, si se publica la dichosa reforma, es de esperarse una hecatombe de demandas individuales y colectivas que, en una primera instancia tendría que resolver los Centros de Conciliación Laboral Locales y subsecuentemente, los tribunales laborales. El poder judicial tendría que atender todo el abandono de los trabajadores por aplicación, lo que significarían miles de litigios que pretenden favorecer al trabajador. Esto no convendría en nada a las Plataformas, puesto que saben que tienen las de perder y puede suceder una fuga de capital masiva.

CONCLUSION

No hay que dejarnos engañar, las revoluciones industriales no son progresos tecnológicos y científicos que pretenden hacer más fácil la vida de cada individuo, sino que es una necesidad del capital para extraer mayores riquezas y sobrevivir las crisis económicas de sobreproducción. Poco a poco, las nuevas técnicas industriales y la simplificación del trabajo han servido para aumentar la tasa de ganancia y la concentración del capital, desplazando el factor humano y al mismo trabajador de los procesos de producción masivos. Para lograr ese fin, las empresas trasnacionales con vanguardia tecnológica migran, se “deslocalizan”, se trasladan a países con marcos normativos laborales cuyos fundamentos teóricos y sociales resultaron muy efectivos en la etapa fordista de producción, pero se quedan obsoletos con formas de producción contemporáneas y no consideran el impacto de la Nueva División Internacional del Trabajo. Estos países son los “paraísos legales” en los que las trasnacionales pueden explotar las grandes riquezas de una nación: la naturaleza endémica y la fuerza de trabajo. En el caso que compete a este trabajo de investigación, tal situación la encontramos con la llegada de las plataformas digitales y específicamente aquellas categorizadas en la *gig economy*. Plataformas como *Uber*, *Didi*, *Sin delantal*, *Jokr*, entre otras pasada y futuras, llevan consigo un modelo de trabajo que tiende a la pauperización y/o precarización de las condiciones de trabajo y de la vida misma de sus empleados, trayendo a territorios latinoamericanos otro de los muchos trabajos informales. La manera en que esas plataformas traen consigo la informalidad no es solo responsabilidad suya, sino de las mismas organizaciones internacionales y los países en particular quienes han empeorado, solucionado o ignorado el problema. La mayoría de los conflictos laborales en sus respectivas jurisdicciones territoriales han girado en torno al problema dicotómico entre denominar a los empleados de las plataformas digitales como trabajadores-subordinados-asalariados o socios-autónomos, puesto que ser categorizado como uno u otro resulta en la legitimación para exigir los derechos correspondientes. En el caso mexicano nos encontramos con un panorama desastroso. Desde hace años este problema ha permanecido silencioso e irrelevante para las autoridades, incluso durante la pandemia

COVID-19, cuando más se requería una intervención del estado para poner las cartas sobre la mesa respecto a la incertidumbre legal de los trabajadores por aplicación. Esto hizo que los tres vértices del problema (plataformas-gobierno-trabajadores) tuvieran su respectiva forma de dar una solución; sin embargo, hasta ahora parece ser que nos encontramos en un estancamiento. No obstante, gracias a que diversas organizaciones civiles y ONGs han intervenido y mostrado un interés mayor que el simulado por el gobierno, es como la incertidumbre de los trabajadores por aplicación se ha mantenido en un constante debate y en una necesidad, no solo para que el Estado mexicano cumpla con sus fines históricos, sino con el fin de garantizar el trabajo digno en esta nueva modalidad de empleo. Publicar una reforma que sienta las condiciones de trabajo de este sector es solo la punta del iceberg para resolver el problema, toda vez que se trata de una labor conjunta, una creación de instituciones específicas que brinden auxilio a los trabajadores, una lucha legal y social para exigir estos nuevos derechos, una labor educativa que combata los caprichos y prejuicios existentes que impiden el respeto irrestricto por el trabajo por aplicación, una búsqueda por la medianía que deje la explotación desmedida de la mano de obra digital mexicana y a su vez no desaliente la fuga de capital por priorizar la vida sobre la ganancia. De lo que se trata, pues, es de controlar un poder más allá de la fuerza individual y colectiva, es decir, del despotismo de las plataformas por aplicación. Y como se ha visto, en el caso de los trabajadores por aplicación, la labor será el doble de engorrosa, ya que este sector obrero ha sido condenado por la inclemente rueda de la historia a la pérdida de su conciencia de clase, a un trabajo precarizado sin precedentes, a una desorganización política (ya sea mediante sindicatos o cualquier otro tipo de organización), a un retroceso teórico y, finalmente, a un total sometimiento al capital. Por eso, trabajadores por aplicación de todo el mundo, ¡uníos!

FUENTES DE CONSULTA

- BIBLIOGRÁFICAS

ALBA VEGA, Carlos, et al. 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. El Colegio de México, México, 2021.

DRAGUN, Pablo, et al. (compiladores), *El futuro del trabajo en el mundo de la Industria 4.0*, Argentina, Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2020

ESCUADERO, Antonio, *La revolución industrial, Una nueva era*, España, Editorial Anaya, Colección Biblioteca Básica, Historia, 2009

FRÓBEL, Folker, et al., *La nueva división internacional del trabajo, Paro estructural en los países industrializados e industrialización de los países en desarrollo*, España, Siglo veintiuno editores, 1980.

JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel, *Derecho del trabajo en el postfordismo. El proyecto de regulación universal en la globalización económica*, Bogotá, Editorial Universidad del Rosario, 2015, Colección Escritos de Jurisprudencia

LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, *Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo*, México, División de Ciencias Sociales y Humanidades, UAM, 1992.

MANUEL RIVAS, José & TARÍN, Adrián. *La clase trabajadora: ¿Sujeto de cambio en el siglo XXI?*, España, Siglo XXI España. 2018.

MARX, Karl, *El Capital*, Trad. Pedro Scanon, México, Siglo XXI Editores, 2009, Tomo 1/ Volumen 2, Libro primero

_____, *El Capital*, Octava reimpresión, trad. Pedro Scaron, México, Siglo XXI editores, 2009, Tomo 1, Vol. 3

_____, *Miseria de la filosofía. Respuesta a la FILOSOFIA DE LA MISERIA de P.J. PROUDHON*, décima edición, México, Siglo XXI Editores, Biblioteca del pensamiento socialista, Serie los clásicos, 1987

MENDIZABAL BERMÚDEZ, Gabriela, et. al. (coords.), *Industria 4.0 Trabajo y Seguridad Social*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2019.

RIFKIN, Jeremy, *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, México, Paidós, 1996

ROEL PINEDA, Virgilio, *La tercera revolución industrial y la era del conocimiento*, 3ra edición, Lima: UNMSM, Fondo Editorial, 1998.

- LEGISLACIONES, JURISPRUDENCIAS E INICIATIVAS DE LEY

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma 18-11-2022, México.

GONZÁLEZ CUEVAS, Isaías," INICIATIVA QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES, A CARGO DEL DIPUTADO ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI", Gaceta Parlamentaria de la Cámara de diputados, 2021, visto en http://silgobnacion.gob.mx/ArchivosiDocumentos/2021/03/asun_4153688_20210317_1616022619.pdf

Jurisprudencia, 2a./J. 56/2013 (10a.), "Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta". Libro XX, Mayo de 2013, Torno 1, página 824, registro digital 2003673

Ley Federal del Trabajo, última reforma 18-05-2022, México.

PEREZ BARCENAS, Lidia, INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA UN CAPÍTULO XVIII AL TÍTULO SEXTO, TRABAJOS ESPECIALES, Y LOS ARTÍCULOS 353 BIS, 353 TER, 353 QUÁTER, 353

QUINTUS, 353 SEXTUS, 353 SEPTIES Y 353 OCTIES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES", Gaceta Parlamentaria e la Cámara de Diputados, 2022. http://sil.gobernacion.dob.mx/Archivos/Documentos/2022/02/asun_4315845_20_220224_1644942842.pdf

RUBIO FERNÁNDEZ, Paulina, "INICIATIVA QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES, SUSCRITA POR LA DIPUTADA PAULINA RUBIO FERNÁNDEZ E INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN", Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, 2022. Visto en http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2022/03/asun_4342298_20_220324_1648084163.pdf

Tesis [J.]: I.9o.T. J/51, Semanario judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXV, Abril de 2007, página 1524, Registro 172688

Tesis, XXX.2o.1 L (11a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Undécima época, Libro 6, octubre de 2021, Tomo IV, página 3831, reg. Digital 2023709

- DOCUMENTOS DIGITALES

ARAGUES VALENZUELA, Lucía, "La configuración del algoritmo digital, vacíos de justicia y principales desafíos para el Derecho del Trabajo", España, E-Revista Internacional De La Protección Social, Vol. VII, N. 1, 2022, Visto en <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/20296>

CANESSA MONTEJO, Miguel F, "El mundo del trabajo en las plataformas digitales: una aproximación desde el derecho laboral", Perú, Revista Laborem, 2021

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICA, et. al., "Las plataformas de entrega a domicilio en la Economía mexicana", México, 2021, Visto en <https://Inpp.mx/f/43efe283cc>

BENSUSÁN, Graciela, "Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México", serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 20-00124 (LUTS.2020/28), México, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020, Visto en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45481-ocupaciones-emergentes-la-economia-digital-su-regulacion-mexico>

BRAÑA PIÑO, Francisco-Javier, "Cuarta revolución industrial, automatización y digitalización: una visión desde la periferia de la Unión Europea en tiempos de pandemia", España, Instituto Complutense de Estudios Internacionales, Working Papers, n° 04, 2020. Visto en <https://www.ucm.es/icei/file/wp0420>

GRUPO INTERINSTITUCIONAL PARA LA ESTIMACIÓN DEL EXCESO DE MORTALIDAD POR TODAS LAS CAUSAS, "Boletín estadístico del exceso de mortalidad por todas las causas durante la emergencia por COVID-19", México, 2021, Consultado en <https://coronavirus.gob.mx/wp-content/uploads/2021/09/2021.09.08-Boleti%CC%81n XXI Exceso Modalidad SE33 MX.pdf>

INSTITUTO NACIONAL DE GEOGRAFÍA Y ESTADÍSTICA, "Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas", México, Tercer Evento, Dirección General de Estadísticas Económicas, 2021, Consultado en <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/iecovid/iecovidociP RECOVIDIER 3.pdf>

MARRERO, Nicolás, "UBERIZACIÓN DEL TRABAJO, La era de la precarización digital en el capitalismo de plataforma", Argentina, Cuadernos abiertos de crítica y coproducción n'4", Instituto Giro Germani-Clacso, Asociación Argentina de Sociología, 2021, Visto en <https://udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/48/2021/08/Uberizacion-N.-Marrero.pdf>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU), “Informe sobre la economía digital 2019. Creación y captura del valor: repercusiones para los países en desarrollo”, Ginebra, Suiza, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, 2019, Consultado en https://unctad.org/system/files/official-document/der2019_overview_es.pdf

OXFAM MÉXICO, INDESIGN, “Este futuro no aplica” (sic), México, impreso por OXFAM México SA de CV, 2021, visto en https://www.promesassobreruedas.org/wp-content/uploads/2022/02/Este_futuro_no_aplica_informe_01262022.pdf

REYNOSO CASTILLO, Carlos, “La Precarización Jurídica del Trabajo”, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Revista Alegatos, Numero 89, enero-abril, 2015.

SANTANA JIMENEZ, Miguel Ángel Díaz, Precariedad y lucha por derechos en la era digital: el trabajo de reparto en las plataformas digitales en Ciudad de México y Buenos Aires (Tesis de doctorado), Facultad Latino Americana de Ciencias Sociales (FLACSO), México, Repositorio Digital BRZM, 2021, visto en <https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1026/379>

USARIA-UX ALLIANCE, “Delivery apps en tiempos de COVID-19”, BENCHMARK GLOBAL, 2020, visto en https://usaria.mx/global-research/DeliveryAppsentiemposdeCovid19_Research_Usaria_UXAlliance_150720.pdf

QUADRANT STRATEGIES, “Encuesta nacional de conductores y repartidores de aplicación en México”, México, 2021, visto en <https://quadrantstrategies.com/encuestanacional/Encuesta%20Nacional%20de%20Conductores%20y%20Repartidores%20de%20Aplicaciones%20en%20M%C3%A9xico.pdf>

- HEMEROGRAFÍA

ANRED, "Francia: la Justicia sentencia que los conductores de Uber son asalariados en relación de dependencia", visto en <https://www.anred.org/2020/03/06/francia-la-justicia-sentencia-que-los-conductores-de-uber-son-asalariados-en-relacion-de-dependencia>. Consultado el 28 de octubre 2022.

BERMEJO, Inma, "«Riders»: mapa de la regulación para plataformas de reparto en el mundo", La Razón, Madrid, 23 de octubre del 2022. Visto en <https://www.larazon.es/economia/20221023/j2q5rhnhr5d4rucim2utuebuuum.html>

CANO, Fernando, "El desastre de la 'Ley Rider': 10.000 parados, casi ningún contratado y escasos repartidores", The Objective, Madrid, España, 1 de mayo 2022, visto en <https://theobjective.com/economia/2022-01-05/ley-rider-despidos/>

DE LOS SANTOS, Enrique, "La UE reconoce derechos a los riders autónomos", Noticias Jurídicas, 14 de octubre del 2022, visto en <https://noticiasjuridicas.com/conocimiento/tribunas/17502-la-ue-reconoce-derechos-a-los-riders-autonomos>

ECHARRI, Miguel, "150 despidos en un segundo: así funcionan los algoritmos que deciden a quién echar del trabajo", El País, Icon, 2021. Consultado en <https://elpais.com/icon/2021-10-10/150-despidos-en-un-segundo-asi-funcionan-los-algoritmos-que-deciden-a-quien-echar-del-trabajo.html>

EL CONFIDENCIAL, "Los riders comienzan una batalla en la Comisión Europea para ser reconocidos como autónomos", visto en El Confidencial Digital, 14 de diciembre 2021. <https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/Judicial/riders-comienzan-batalla-comision-europea-ser-reconocidos-como-autonomos/20211213201339319951.html>

EXPANSIÓN, "Los repartidores de Rappi, Uber Eats y Didi Food convocan a paro nacional", Expansión-Empresas, México, 29 de octubre 2021, visto en

<https://expansion.mx/empresas/2021/10/29/repartidores-rappi-uber-eals-didi-paro-nacional>

INFOBAE," Gobierno de CDMX acordó con apps de reparto de comida reducir comisiones para apoyar a restaurantes", 22 de enero 2021, visto en <https://www.infobae.com/america/mexico/2021/01/23/gobierno-de-cdmx-acordo-con-apps-de-reparto-de-comida-reducir-sus-comisiones-para-apoyar-a-restaurantes/>

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, 'FSS firma convenios con plataformas de servicios digitales para promover la incorporación voluntaria de personas trabajadoras independientes", México, 30 de septiembre 2021, Visto en <https://www.bss.gob.mx/prensa/archivo/2021091432>

LARA, Daniel, "La ley de repartidores echa a andar en medio de la negativa de las empresas a coger a toda su flota", ELPAIS, Madrid, España, 11 de agosto 2021. Visto en <https://elpais.com/economia/2021-08-12/1a-ley-de-riders-echa-a-andar-en-medio-de-la-negativa-de-las-empresas-a-contratar-a-toda-su-flota.html>.

NAVARRETE, Shelma, "Impuesto para apps de reparto quedó a la deriva en la CDMX", Expansión Política, México, 13 de mayo 2022, visto en <https://politica.expansion.mx/cdmx/2022/05/13/impuesto-para-apps-de-reparto-queda-a-la-deriva-en-la-cdmx>

OLSON, Georgina, "Socios de apps tendrán sus prestaciones... si se sindicalizan; ven riesgo de 'charrismo', Excelsior, 21 de enero 2022, visto en <https://www.excelsior.com.mx/comunidad/socios-de-apps-tendran-sus-prestaciones-si-se-sindicalizan-ven-riesgo-de-charrismo/1494130>

RTVE, "Los taxistas de la Ciudad de México protestan contra Uber y la compañía ofrece viajes gratis", 7 de mayo del 2015, consultado en <https://www.rtve.es/noticias/20150525/taxistas-ciudad-mexico-protestan-contra-uber-compania-ofrece-viajes-gratis/1150280.shtml>

SANTIAGO PÁRAMO, Andrea, #NIUNREPARTIDORMENOS," En tu pedido, va mi vida", NOSOTRXS, 3 de diciembre 2019, visto en <https://www.nosotrxs.org/en-tu-pedido-va-mi-vida/>

STANDING, Guy, "The Precariat: Today's Transformative Class?" Great Transition Initiative (October 2018), Consultado en <https://www.greattransition.org/publication/precariat-transformative-class>.

FORBES STAFF, "El viaje de Uber a la bolsa ya se encuentra aquí", 10 de mayo del 2019. Consultado en <https://www.forbes.com.mx/el-viaje-de-uber-a-la-bolsa-ya-se-encuentra-aqui/>