



Seguridad Social de los trabajadores de plataformas digitales en México

SOCIAL SECURITY FOR DIGITAL PLATFORM WORKERS IN MEXICO

Josué Mesraim Dávila Soto¹

Universidad Autónoma del Estado de Morelos

JosuMes@outlook.com  0000-0002-9279-7736

Recibido: 12 de junio de 2022 | Aceptado: 27 de junio de 2022

RESUMEN

En México –como en otros países– el uso de nuevas tecnologías ha supuesto cambios en las formas y medios de trabajo, creándose figuras atípicas a los modelos contemplados por las legislaciones nacionales. En este contexto encontramos a las plataformas digitales de trabajo que se han posicionado rápidamente como una opción que permite generar ingresos con una alta flexibilidad de horarios y formas; no obstante, estas han sido un medio de la informalidad y precarización de los trabajos, desconociendo los derechos laborales y de la seguridad social de las personas laborantes en ellas, por lo que es preciso buscar los medios para garantizar dichos derechos en nuestro país.

ABSTRACT

In Mexico –as in other countries– the use of new technologies has changed the forms and means of work, creating atypical figures of the models contemplated by national legislation. In this context we find the digital work platforms quickly positioned themselves as an option that allows generating income with a high flexibility of schedules and form; however, these have been a means of informality and precariousness of work, ignoring the labor rights and social security of workers, so it is necessary to find the means to guarantee these rights in our country.

PALABRAS CLAVE

Plataformas digitales
Seguridad social
México

KEYWORDS

Digital platforms
Social security
Mexico

1. Doctorando en Derecho y Globalización en la División de Estudios Superiores de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en Cuernavaca, Morelos - México. Bajo la dirección de la Doctora Gabriela Mendizábal Bermúdez, este trabajo es producto de la estancia de investigación realizada en la Universidad de Sevilla (Facultad de Derecho) en el periodo comprendido entre junio y julio de 2022 bajo la dirección de la doctora Esperanza Macarena Sierra Benítez.

I. INTRODUCCIÓN

El fenómeno de los trabajos en plataformas digitales ha sido observable desde diferentes partes del mundo, teniendo una multiplicidad de respuestas arribadas por cada uno de los países atendiendo a su historia, legislación y realidad mediata. En este contexto es que a lo largo de este escrito se presentarán una serie de características y elementos que nos advierten de la situación actual del trabajo en plataformas digitales en México, así como la problemática que enfrentan sus trabajadores a consecuencia de la ineficiente cobertura de su derecho a la seguridad social, debido que, el ser categorizado como trabajadores independientes, restringe su acceso pleno a este derecho y además les impone una alta carga contributiva.

Dicho lo anterior y apoyados del método deductivo, partiremos del análisis que nos permitirá responder qué son los trabajos en plataforma, cuál es la situación del trabajo en plataformas digitales en México y posteriormente analizaremos el cómo se estructura el derecho a la seguridad social en México, para finalmente vincularlo –de forma directa– con el trabajo en plataformas digitales y las medidas que hasta la fecha se han tomado por el legislador mexicano respecto al tema, vaticinando los posibles escenarios del futuro de la seguridad social para estos trabajadores, permitiendo advertir puntos clave, que serán tomados a modo de conclusiones, para cerrar con las fuentes de investigación.

II. PLATAFORMAS DIGITALES

Como bien señalan múltiples autores los trabajos en plataformas digitales pueden entenderse como un producto de dos fenómenos a nivel internacional, los cuales guardan una íntima relación entre sí: el primero de ellos es la globalización entendida como un complejo “fenómeno multicausal y multidimensional que implica una perceptible pérdida de fronteras del quehacer cotidiano que modifica la vida entera y que fuerza a todos a adaptarnos y a responder” (Urreiztieta V, 2004) y que, a su vez, provoca una extensión de las instituciones jurídicas, sociales y políticas, además de instaurar nuevos modelos de negocios que alcanzan niveles internacionales, por lo que tienden hacia la unificación, provocando que los mercados adquieran una dimensión mundial (CEPAL, 2002); todo esto propiciado por el desarrollo de nuevas tecnologías.

Por su parte la industria 4.0 o la cuarta revolución industrial, modifica los métodos de producción incorporando a la manufactura las nuevas tecnologías –*blockchain*, *big Data*, robótica, inteligencia artificial, realidad aumentada, Internet de las cosas– (Niño-Ruiz, et al 2020) optimizando la operatividad, integración, coordinación y sistematización de las industrias, cambiando el actuar y visión de las empresas, lo que “redefine los modelos de negocio y provee una perspectiva global totalmente integrada del entorno y la organización” (Ynzunza Cortés et al., 2017).

En este escenario es que nacen las plataformas digitales que son definidas por Nick Srnicek como infraestructuras virtuales “que permiten que dos o más grupos interactúen. [De esta] manera se posicionan como intermediarias que reúnen a diferentes

usuarios: clientes anunciantes, proveedores de servicios, productores, distribuidores e incluso objetos físicos” (Srnicsek, 2018) y estas, según el Comunicado de la Comisión Europea –a diferentes organismo– *Online Platforms and the Digital Single Market Opportunities and Challenges for Europe* poseen –en general– las siguientes características:

I. Capacidad de crear y modelar nuevos mercados, desafiando a los ya existentes, dando origen a nuevas formas de participación; II. actúan en mercados plurifacéticos con diversos grados de control; III. se benefician de los efectos red; IV. se apoyan de las tecnologías de la información y comunicación para llegar a sus usuarios; V. ayuda a la creación de un valor digital mediante la acumulación de datos formando nuevos modelos (Comisión Europea, 2016).

Todo esto denota el potencial de transformación que poseen las plataformas digitales, además del impacto que generan en las estructuras económicas, repercutiendo directamente en el trabajo y las formas de este, debido a que estas herramientas permitieron el surgir de nuevas formas de realización de prestación de servicios en un entorno informal o sin una adecuada regularización (Sierra Benítez, 2017).

2.1. Plataformas digitales de trabajo

En este contexto es la Organización Internacional del Trabajo (a partir de este momento OIT) junto con la Comisión Económica para América Latina (desde este momento CEPAL) en su informe semestral reestructuran y amplían la categorización de plataformas digitales dada por la propia OIT en su informe *“Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”* de 2019, estructurándolas en varios niveles, donde la primera bifurcación se da entre aquellas que tienen un fin de lucro y las que no y en la que las primeras se subdividen entre “las que comercializan bienes, aquellas que facilitan el acceso a servicios y la ejecución de ellos” (CEPAL & OIT, 2021).

Renombrando a las plataformas digitales de trabajo como “plataformas digitales de ejecución de tareas”, que pueden estar compuestas por la interacción de dos o tres sujetos, quienes demandan el servicio, quien lo ejecuta y la plataforma, siendo nuevamente divididas en dos grupos: aquellas que se basan en la Web y aquellas que ejecutan tareas a nivel local, dentro de las primeras encontramos a los *Crowdwork*, *Micro Tasking* y las que requieren una actividad creativa –donde entran los trabajos por concurso–; por otro lado, las de nivel local, se centran en el cumplimiento de micro tareas básicas como el transporte, reparto, mantenimiento, entre otras que no requieren un alto nivel de especialización (CEPAL & OIT, 2021).

En síntesis, de lo anterior se colige que las plataformas digitales son infraestructuras virtuales que permiten la interacción entre diversos entes: clientes, vendedores, oferentes de bienes, prestadores y solicitantes de servicios, algoritmos e inteligencias artificiales, por medio de un espacio digital en tiempo real, donde la naturaleza de esta se advierte por el grado de control que posea entre quienes interactúan, reconociéndose como un ente prestador de servicio por medio de subordinados o como un mero intermediario.

2.1.1. Trabajo en plataformas digitales en México

Pese a que el trabajo en plataformas digitales se nos presenta como una innovación en razón del uso de nuevas tecnologías; este modo de empleo guarda fuertes semejanzas con otras formas de empleo tradicionales, poco reguladas, ejemplo de esto: las agencias de colocación, subcontratistas y enganchadores, con quienes hasta la fecha comparten un ápice de informalidad (Bensusán, 2020). Sumado a esta postura se encuentra Goldin quien nos habla de que nos enfrentamos a viejos conocidos y en este tenor “nos encontramos pues frente a los efectos del impacto de la transformación digital sobre los propios fundamentos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en su forma actual” (Goldin, 2020)

Es decir, no se generaron nuevos empleos, sino que se adaptaron los ya existentes a las nuevas tecnologías, aprovechando los vacíos legales para monopolizar un mercado, aclarando que existen excepciones a esta postura como los programadores o arquitectos digitales.

Es importante hacer una precisión y es que los trabajos en plataformas poseen una relación género especie con los trabajos digitales, siendo los primeros una ramificación de los segundos, debido a que comparten múltiples elementos como el “uso indispensable de las tecnologías de la información y las comunicaciones para el desempeño su actividad, prevaleciendo una modalidad de trabajo flexible” (López Pérez, 2021); sin embargo, la subordinación tiende a ser un diferenciador importante –como se verá más adelante–.

En este sentido la Comisión Económica Para América Latina refiere que los trabajadores de plataformas digitales son los individuos - personas físicas - que “generan, al menos parte de sus ingresos, realizando tareas temporales asignadas a través de convocatorias vía plataformas web o aplicaciones de celulares inteligentes” (García & Javier, 2020). A esto podemos sumar que el modo, tiempo, costo y forma en que se realiza la actividad puede o no estar supeditado a la instrucción y arbitrio de la plataforma.

Lamentablemente en México no se cuenta con una cifra oficial o exacta del número de trabajadores de plataforma digital; no obstante, en el 2021 el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), el Laboratorio Nacional de Políticas Públicas y la Asociación de Internet MX presentaron el estudio “*Las Plataformas de Entrega a Domicilio en la Economía Mexicana*” arrojando los siguientes datos:

Existe un aproximado de 243,794 repartidores de plataforma, generando un ingreso diario de 186.60 pesos mexicanos (equivalente a 8.743 euros)² en promedio, con una alta fluctuación dependiendo el tiempo trabajado; estos datos son tomados a la fecha de censado 2020 (Laboratorio Nacional de Políticas Públicas, 2021). Sumada a esta investigación, está el “*Informe del Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente*” hecho por la CEPAL y que contiene una gráfica que nos habla de que en México los conductores de UBER son un 94% hombres; los conductores tienen en promedio 38

2. La conversión de monedas se dará en la cifra del día 18 de junio de 2022 cuyo valor se da en razón de que un euro equivalente 21.34

años, 49 % de los conductores cuentan con estudios superiores, 1.90 % son extranjeros, 81 % tienen otra fuente de ingresos y laboran en promedio 23.2 horas a la semana (Morris Keller, 2021). Si bien estos datos son insuficientes nos da un indicio del gran número de personas que laboran bajo esta modalidad.

Otro punto importante por mencionar es que el surgir y llegada de otras plataformas oferentes del mismo servicio, tomando como ejemplo aplicaciones empleadas por agrupaciones de taxistas locales como *taxiseguro*, *mi taxi* u otras de transporte como Carfly, BlaBlacard, vuelve aún más complicado determinar el número de trabajadores.

Sin embargo, derivado de la pandemia COVID-19, ciertos servicios de plataforma han amplificado su demanda; en el caso de los repartidores por aplicación el 22 % de los usuarios de Internet en México han dicho ser usuarios de este servicio al igual 7% refiere usar constantemente aplicaciones de transporte (Caballero, 2021).

Previo a continuar el desarrollo de este punto, es preciso señalar el atraso tecnológico suscitado en México a razón de una mala política internacional, pese a que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte –actualmente derogado y sustituido por el Tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá - contemplaba el desarrollo tecnológico en conjunto de los países miembro (los previamente mencionados); dentro de los primeros años se advirtió la falta de elementos que permitían a México competir con sus homólogos en este rubro, por lo que optó por convertirse en un proveedor de mano de obra, lo que generó, a su vez, una demanda indumentaria de tecnología especializada (López G., 1999) provocando una apertura comercial en cuanto a tecnología.

Ello explica el por qué las principales plataformas digitales de trabajo son extranjeras y su incursión y llegada tardía al país, debido a que no fue hasta el periodo de 2012 y 2016 que los servicios de banda ancha e Internet permitieron la diversificación y extensión de la red (OCDE, 2018).

Los primeros modelos de trabajo en plataformas digitales en México –y en el mundo – son aquellos que empezaron en la web con la asignación de micro tareas o *FreeLancer*. Sin embargo, el problema en la falta de su regulación comienza a hacerse evidente con la aparición y proliferación de las aplicaciones móviles de trabajo que contaban con geolocalización; para algunos autores Uber y los repartidores a domicilio –que laboran bajo una plataforma– son un claro ejemplo de la precariedad que estas poseen haciendo especial mención en “lo que se refiere a la falta de acceso a la seguridad social, situación que se agrava en países como México donde este acceso depende de tener un empleo formal” (Bensusán Areous & Flórez Vaquiro, 2020).

La empresa Uber llega a México en el 2013 posicionándose de inmediato en 14 ciudades del país (Hernández Romero & Galindo Sosa, 2016); la empresa *Rappi* aparece en el mercado mexicano en 2016 (García, 2019); la llegada de *DiDi* se da en 2018 (El país, 2017) y otras se alejan de nuestro mercado como el caso de “sin delantal”.

Desde la llegada del trabajo en plataformas digitales a México, se ha tratado de hacer frente a este fenómeno aplicando viejas normas (Bensusán, 2016) mismas que no han sido eficientes. Ante esto el legislador continúa retrasando las propuestas hechas ya sea por falta de comprensión sobre el tema o porque la precarización conviene a ciertos intereses; la única verdad es que, en materia de seguridad social, hasta el 2021

solo se les permitía a quienes laboran por este medio la incorporación voluntaria como trabajadores independientes. Esto representa una violación a su derecho a la seguridad social.

Por tal motivo en el siguiente punto trataremos de dar un esbozo general del estado de este derecho en México.

III. LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

Reconociendo que el derecho a la seguridad social ha evolucionado de forma distinta y atendiendo a los contextos históricos de cada uno de los países, su finalidad – en todas sus manifestaciones - es elevar la calidad de vida de cada uno de los miembros de la sociedad, lo que nos permite decir que es la conciencia organizada de un pueblo para protegerse a sí mismo de los riesgos nacidos de la propia convivencia humana, de las vicisitudes y etapas de la vida así como de factores exógenos –como riesgos naturales– (Mendizábal Bermúdez, 2019) materializándose por medio de normas, instituciones, políticas públicas y/o técnicas para lograr tal cometido.

Partiendo de lo anterior, lo primero a señalar que el derecho a la seguridad social en México no se encuentra constitucionalmente reconocido, debido a que dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (de ahora en adelante CPEUM), se señala como una prestación derivada del derecho del trabajo, contenida en el apartado B Fracción XI del artículo 123 de dicho ordenamiento.

Sin embargo y gracias a la reforma constitucional en materia de derechos humanos del 2011 que instaura en el sistema jurídico mexicano una serie de principios como “el bloque de constitucionalidad, la interpretación conforme y el principio pro persona” (Salazar Ugarte et al., 2014) sumando el trascendental cambio de la denominación de garantías individuales a derechos humanos –lo que presupone un cambio paradigmático– es posible que en la actualidad podamos hablar de un pleno reconocimiento del derecho humano de la seguridad social.

Dicho reconocimiento se logra gracias al control convencional y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (de ahora en adelante SCJN) en la que refiere que “el derecho a la seguridad social está reconocido como uno de los derechos humanos de eficacia internacional... [compartiendo los principios de] universalidad, inalienabilidad, indivisibilidad e interdependencia, en cuanto contribuye a asegurar que las personas alcancen una vida plena y digna” (SCJN, Tesis: I.8o.A.7 A (10a.), 2012) lo que obliga en términos del artículo primero constitucional a que todas las autoridades del Estado mexicano promuevan, respeten, protejan, y garanticen este derecho.

Como se ha mencionado, el derecho a la seguridad social en México le debe gran parte de su reconocimiento a la normativa internacional, principalmente a los artículos 22 y 25 de la Declaración Universal de derechos Humanos³, el artículo 9 del Pacto

3. Este instrumento de forma general nos dice que los Estados - parte– garantizar el acceso a este derecho a los miembros de la sociedad, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional

Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁴ y la Observación General No. 19 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁵, el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos⁶, y el artículo 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁷ (Protocolo de San Salvador) así como a los instrumentos del derecho interno como el ya referido artículo constitucional, la ley del seguro social y múltiples normativas que regulan los seguros sociales, programas y normas que protegen de forma indirecta prestaciones derivadas de este derecho.

Así las cosas, ha sido posible entender a la seguridad social –en México– como un derecho humano y fundamental que protege la dignidad humana en cada una de las etapas y vicisitudes de la vida, brindando por medio de normativa, políticas e instituciones los medios que le permitan a los integrantes de una sociedad afrontar el acaecimiento o menoscabo de otros derechos frente a la falta de ingresos causado por el desempleo, enfermedad, invalidez, maternidad, accidentes laborales, gastos provenientes de la atención de la salud, vejez, accidentes laborales, la muerte o apoyo a los sobrevivientes, además que en últimas fechas la teoría trata de extender esta protección hacia los riesgos naturales –ejemplo: desastres naturales, cambio climático–. y otros riesgos sociales originados por la condición de las personas, –ejemplo: mujeres, migrantes–.

El siguiente punto y partiendo de lo anterior, en México la seguridad social se estructura como un *cuasi* sistema, debido a que no existe una correcta articulación entre los entes y herramientas que permiten la materialización de este derecho, –entiéndase por las herramientas de seguridad social en México – el asistencialismo, la beneficencia pública y los seguros sociales (Davila Soto, 2020). Esto quiere decir que cada uno de ellos son regidos por normas diferentes, siendo en ocasiones excluyentes uno de otro, lo que

quienes, a su vez, tienen derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros (Declaración universal de los derechos humanos)

4. Este instrumento de forma general nos dice que los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)

5. Este instrumento es sin duda el instrumento que mejor desarrolla este derecho, ampliando la protección a los gastos médicos excesivos, y entiende la importancia de este derecho la Observación General No. 19 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por lo que refiere que sus estructuras deben de ser contributivas y no contributivas, establece los elementos de del derecho a la seguridad social, como la disponibilidad, nivel suficiente, accesibilidad y los riesgos e imprevistos sociales que decantan en la configuración de las nueve ramas de protección, atención a la salud, enfermedad, vejez, desempleo, accidentes laborales, prestaciones familiares, maternidad, Discapacidad, sobrevivientes y huérfanos.

6. Este instrumento Reconoce el principio de progresividad de los Derechos Económicos Sociales y Culturales, dentro del que se engloba a la seguridad social

7. Este instrumento de forma general nos dice que toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes., Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto

resulta perjudicial no solo para los titulares de este derecho sino para quienes administran justicia. Debido a que esto genera en ocasiones una multiplicidad de instancias que vuelve engorrosos los trámites.

Si bien es cierto la beneficencia es una herramienta sumamente útil dado que socorre generalmente a los grupos vulnerables –otorgando prestaciones específicas– (Secretaría de Salud, 2019), los programas asistencialistas del gobierno protegen a un gran número de beneficiarios; no obstante, los Seguros Sociales continúan siendo el medio más eficiente para materializar el derecho a la seguridad social no solo por ser los de mayor envergadura sino porque brindan una mejor cobertura de las prestaciones que confiere este derecho.

Tomando como referencia el último censo de población derechohabiente en México del 2020 hecho por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (a partir de este momento INEGI), podemos advertir dos puntos relevantes: el primero es que el 100% del porcentaje representa un 73.5 % de la población⁸ que son aproximadamente 92620307 (noventa idos millones, seiscientos veinte mil treientos siete mexicanos) personas, lo que sugiere que más de 33393716 (treinta tres millones treientos noventa y tres mil setecientos diecisiete mexicanos) no cuentan con acceso a servicios públicos o privados de salud, cifra que puede ser mayor como se advierte en el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2021) mientras que el segundo punto es que de la suma total de los porcentajes que este Instituto maneja en sus gráficas sobrepasa el 100%.

Para contextualizar las cifras anteriores es menester mencionar que existen tres seguros sociales de gran envergadura en México: el primero –y que para efectos de esta investigación será el más importante– Instituto Mexicano del Seguro Social (de ahora en adelante IMSS) brinda protección a 51% de la población derechohabiente; el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de Trabajadores del Estado (de ahora en adelante ISSSTE) con el 8.8%; el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas(de ahora en adelante ISSFAM) que se cuantifica –junto con la empresa PEMEX– y protege al 1.3%. El resto de la población derechohabiente ve cubierta sus prestaciones de salud gracias a programas asistencialistas como IMSS bienestar, el Instituto de Salud para el Bienestar o seguro popular siendo el 36.5%, mientras que el 1.2% cuenta con cualquier otro de los Seguros Sociales Estatales u otras instituciones. Por último, el INEGI estima que el 2,8% de la población derechohabiente se encuentra asegurada por Instituciones Privadas (INEGI, 2020).

Una vez analizado el panorama general hablaremos en específico del seguro al que deben incorporarse los trabajadores de plataforma.

3.1. Incorporación al Instituto Mexicano del Seguro Social

Como ya se ha mencionado los seguros sociales son la principal herramienta del derecho a la seguridad social en el país, por lo que son organismos sumamente nobles

8. La población actual de México es 126,014,024 personas (INEGI, 2020)

creados como instituciones “de naturaleza económica, mediante la cual las adversidades personales se transfieren del particular a un grupo” (Ruiz, 2015).

Por lo que la Ley del Seguro Social advierte, en su artículo segundo, que su finalidad es el “garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión” siempre y cuando se cumplan de fondo y forma los requisitos previos marcados en la ley, –como encontrarse afiliado a este y tener las cotizaciones suficientes–.

De esta forma nos encontramos al IMSS que es un “organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios de integración operativa tripartita” (Diario Oficial, 2018) dado que en este “concurren sectores públicos, sociales y privados” (Ley del Seguro Social, 2021) lo que quiere decir que sus organismos se integran con “representación de sector obrero, patronal y gubernamental” (Ley del Seguro Social, 2021).

Esta estructura tripartita no debe de confundirse en ningún momento con su financiación –la cual también es tripartita–; debido a que este organismo recoge tasas contributivas denominadas aportaciones hechas por trabajadores, patrones y el gobierno federal que contribuyen a cubrir los gastos médicos, guarderías, prestaciones sociales además de los pagos de incapacidades y pensiones, teniendo tasas de recaudación fijas dependiendo el ingreso diario del trabajador (IMSS, 2020).

De lo anterior se infiere que los trabajadores formales que presten sus servicios a particulares y que no se encuentren en los supuestos de los otros seguros sociales –trabajadores del Estado o pertenecientes a las Fuerzas Armadas Mexicanas– tienen derecho a incorporarse al IMSS, estructurando para ello diferentes regímenes.

El primero de estos es denominado “obligatorio”, encuentra su sustento en el artículo 11 de la Ley del Seguro Social, se considera el régimen más completo debido a que incluye los seguros de: Riesgos de trabajo; Enfermedades y maternidad; Invalidez y vida; Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y Guarderías y prestaciones sociales (Ley del Seguro Social, 2022) y está destinado a:

- I. [aquellos que presten] ... en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones; II. Los socios de sociedades cooperativas; III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes; IV. Las personas trabajadoras del hogar (Ley del Seguro Social, 2022).

De igual forma la Ley del Seguro Social permite asimilar a los anteriores a trabajadores de industrias familiares, ejidatarios, comuneros, colonos, patrones (cuando sean personas físicas) trabajadores de la administración cuando estas sean señaladas por Decreto (Ley del Seguro Social, 2022) creando para ello lo que se conoce como “incorporación voluntaria al régimen obligatorio”.

Por último, se encuentra el régimen voluntario consagrado en los numerales del 240 al 250 de la Ley del Seguro Social, que está pensado principalmente en las familias mexicanas que no se ven cubiertas por ningún otro esquema de protección social, permitiendo que, por medio de un pago anual, les sea otorgada únicamente la protección de los seguros que “cubren asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y maternidad, en caso de maternidad, se otorga atención durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio” (IMSS, 2022), siendo este el único tipo de afiliación a la que tenían derecho los trabajadores de plataforma al ser considerados independientes o por cuenta propia.

O por lo menos así era hasta el 30 de septiembre del 2021 que se firmaron los Convenios del IMSS para trabajadores de plataformas digitales de reparto del cual hablaremos a continuación.

3.2. Convenios del IMSS para trabajadores de plataformas digitales de reparto

Para entender el cómo funcionan estos convenios es preciso remitirnos al ACUERDO número ACDO.AS2.HCT.260820/216.P.DIR dictado por el H. Consejo Técnico en sesión ordinaria de 26 de agosto de 2020, por el que se aprueban las Reglas de carácter general de la Prueba piloto de esquema simplificado para la incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social de personas trabajadoras independientes contenidas en el Anexo Único del presente Acuerdo publicado el 13 de enero en el Diario Oficial de la Federación.

Este establece que las personas trabajadoras independientes podrán hacer una incorporación voluntaria al régimen obligatorio, cumpliendo ciertos requisitos básicos de identidad, además de que deberán de reportar el monto de sus ingresos el cual bajo ningún motivo podrá ser menor al salario mínimo diario nacional es decir 172,87 pesos mexicanos (equivalente a 8.0997 euros) (Diario Oficial de la Federación, 2021).

Si bien, por la mera denominación se entendería que los trabajadores de plataforma entrarían dentro de los supuestos enmarcados por el acuerdo – debido al trato que el IMSS les ha dado en los convenios–, este se veía limitado por más de un elemento: en primer lugar se refiere que la actividad deberá encontrarse dentro de la tabla de oficios y trabajos especiales elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, –situación que no se cumple– y en caso de no estar, podrá darse un proceso por similitud bajo los supuestos del artículo 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, clasificación de Empresa, Recaudación y Fiscalización (Diario Oficial de la Federación, 2021) lo que provoca que nuevamente los trabajadores de plataforma digitales sean excluidos.

Bajo este escenario es que se crean los convenios –titulares de este punto–, recalando que únicamente son aplicables para plataformas digitales de reparto de bienes de servicios de transporte de pasajeros y distribución de alimentos, y de las cuales únicamente se firma con *UBER, DiDi, Beat, Rappi*, (IMSS, 2021) lo que desde un principio advierte que se invisibilizan pequeñas aplicaciones dentro de este rubro además de que

se les niega el beneficio a aquellos trabajadores de plataforma que no tengan como fuente de ingresos estas actividades.

No obstante, representa un avance en la materia debido a que permite a los trabajadores de plataforma contar con el esquema completo de protección de su derecho a la seguridad social conformado por los seguros de enfermedades y Maternidad; Riesgos de Trabajo; Invalidez y Vida; Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; y Guarderías y Prestaciones Sociales siendo esto extensible a sus familias y beneficiarios legales. (IMSS, 2021).

3. CONFLICTOS DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES EN MÉXICO

El regular las plataformas digitales de trabajo en México ha supuesto un reto no solo para el legislador sino para el poder judicial debido a que pese el activismo mostrado en el caso de las trabajadoras domésticas,⁹ en lo que respecta a este grupo de trabajadores, no se han pronunciado salvo para esclarecer si los seguros contra siniestros deben tratar a los vehículos dados de alta dentro de las plataformas como transporte públicos o privados, resolviendo que esta actividad es un agravante (SCJN, Tesis: PC.I.C. J/1 C (11a.) 2021).

Lo anterior es traído a escena ya que en distintos países es gracias a la vía judicial donde se ha esclarecido el tratamiento jurisdiccional que se le da a los trabajadores de plataforma, ejemplo de ello es el Recurso 4746/2019. De unificación de Doctrina del Tribunal Supremo donde el pleno de la sala de lo social reconoce la subordinación existente en los trabajos de plataformas digitales de reparto. (Tribunal Supremo, Recurso 4746/2019, 2020).

Sumada a esta resolución podemos encontrar otras en el mismo sentido emitidas por tribunales franceses, estadounidenses, alemanes, y del Reino Unido, lo que solo hace notar aún más la ausencia del actuar del poder Judicial mexicano.

Ahora bien, procederemos a señalar sus principales conflictos para terminar el presente escrito con las posibles soluciones a las que se puede arribar.

3.1. Trabajadores autónomos o subordinados

La importancia de esta determinación podría, a primera vista, parecer un debate infructífero, puesto que la discusión debería centrarse en la materialidad del hecho y no en el orden conceptual; sin embargo, dentro del sistema jurídico mexicano se requiere de una categoría en específica –trabajador– para poder incorporarse al seguro social (omitiendo el caso del programa asistencialista IMSS bienestar debido a que se enfoca en

9. Sentencia de la SCJN en el amparo directo 9/2018 (relacionado con el amparo directo 8/2018), donde la suprema corte reconoce que el Estado está obligado a recocer y garantizar a toda persona se derecho a la seguridad social, incluso al Seguro Social; lo cual debe realizarse sin discriminación alguna, en especial para las personas y los grupos desfavorecidos y marginados, por lo que admite una discriminación indirecta en el artículo 13 de la Ley del Seguro Social y obliga al legislador a la reforma de este artículo, además de la creación de un programa piloto para incorporar al régimen obligatorio a las trabajadoras domesticas

cubrir únicamente prestaciones del seguro de salud) que hasta la fecha, continúa siendo el principal mecanismo garante de la seguridad social dentro del país y que requiere estar relacionado con el trabajo formal (Mendizábal Bermúdez, 2021).

En este caso la OIT ha mencionado que las plataformas digitales ofrecen dos tipos de relación laboral: la primera (que no representa ningún conflicto) es aquella que se da bajo un contrato que vincula de forma directa al trabajador y a una empresa - o plataforma en este caso - estableciendo con ello un vínculo laboral tradicional entre empleado y empleador (OIT, 2021);

No obstante, el segundo tipo que es el modelo de negocio en plataforma digital que ha sido instaurado dentro del país; es aquel que busca posicionarse -por lo menos ante la autoridad - como un intermediario, por lo que aquellos que laboran bajo ese supuesto, son considerados como trabajadores por cuenta propia o autónomos, recibiendo distintas denominaciones -por parte de la plataforma- como socios, autoempleado o cualquier otra denominación que impida en primera instancia declarar una relación laboral.

Tomaremos como ejemplo a la empresa *Uber* que tiene presencia en más de 10000 ciudades en el mundo (Uber, 2022), en las cuales posee portales propios para cada país, utilizando diferentes nomenclaturas para auto definirse; ejemplo de esto en Uber Chile refiere que es una empresa tecnológica que por medio de su aplicación te permite encontrar a socios conductores que te brindan transporte, dejando en claro que no son una empresa de transporte o taxi y como tal, no tiene trabajadores ni vehículos propios (Uber Blog, 2015).

En México Uber se define no como una empresa sino como una aplicación que únicamente conecta a un socio conductor cercano a ti cuando posees la necesidad de transportarte (Uber Blog, 2018) mientras que en España menciona que su principal servicio -sin especificar que son - es desarrollar tecnología que conecta a conductores y pasajeros (Uber, 2022).

Este breve ejercicio revela el ánimo de la compañía de mantener un esquema de negocio en los lugares donde la legislación le permita seguir usando la denominación de socios evadiendo responsabilidades patronales.

Sin embargo, existen elementos -no solo en Uber, sino en la mayoría de las plataformas digitales que asignan tareas locales- que advierten que no estamos frente a verdaderos autónomos, como el que las condiciones en las que se debe realizar el trabajo y los términos contractuales se establezcan por, o en la plataforma, que los montos, tiempos y remuneraciones sean fijados unilateralmente por la plataforma y que la plataforma disponga de bienes -aunque no sean de su propiedad- para realizar un servicio (Goerlich Peset, 2018).

Ante esto se vaticinó un segundo conflicto y es que atendiendo a la heterogeneidad de los trabajos en plataformas no todas las expresiones de estos servicios son iguales, es decir, no todas poseen las mismas características ejemplo de ello: los riesgos de trabajo a los que está expuesto un repartidor de comida no son iguales a los de un programador, ni en el grado de dependencia que generan con la plataforma; sin embargo, ambos requieren salvaguardar su derecho a la seguridad social.

En este sentido en la Unión Europea aún se discute la calificación de autónomos o falsos autónomos, recalando que la gran mayoría de los trabajadores de reparto y

transporte se han reconocido como trabajos subordinados; en contraposición a estos existen trabajos *FreeLancer* que han decidido continuar en la categoría de autónomo, generando –para ello– nuevos mecanismos de protección que se adecuan a esta realidad (Blázquez Agudo, 2021), es decir, que no podemos crear una única categoría de trabajadores de plataformas digitales.

Si bien es posible zanjar el futuro de este debate, observando la normativa internacional basándonos en instrumentos como la Ley 12/2021 de España, la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales y su respectivo dictamen del Comité Económico y Social Europeo lo cierto es que a la fecha del presente artículo en México y remitiéndonos a los convenios celebrados ante el IMSS, los órganos jurisdiccionales les dan un reconocimiento similar a los trabajadores independientes o autónomos.

3.2. Fortalecimiento de la actividad sindical

Cabe aclarar tres puntos importantes: primero, se reconoce la labor titánica que ha asumido la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación o UNTA (por sus iniciales) que es el primer sindicato de esta naturaleza en México el cual tiene, como objetivo, buscar las mejoras en “las condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores por aplicación” (Guerrero, 2021).

El segundo punto es que pese a su reciente creación -20 de abril del 2021– ha participado en importantes eventos relacionados a la materia, ejemplo: el foro Trabajadores por aplicación rumbo al reconocimiento de nuestros derechos, –es importante mencionar que en congruencia con su actividad todas las declaraciones de este sindicato se dan por medio de redes sociales, entiéndase por estas: *Facebook* o *Twitter* –ha tenido presencia en el mitin conmemorativo del día del trabajo en México, además de la realización constante de conversatorios en línea, fijando posturas mediáticas frente a la actividad gubernamental (UNTA, Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación, 2022).

El tercero y más importante es que ha fungir como una guía en la búsqueda de la unificación gremial de los trabajadores de plataforma al cual se han sumado otros colectivos emergentes como Unión de Respas, SIRA Apps, *Safe Way Home*, *DeliversLibres*, #YOVOYmensageria y reparto.

No obstante, se requiere que esta actividad sindical se vea reforzada en los foros que permitan un diálogo social, y que a su vez aporten la visión al legislador de las necesidades y la realidad de los trabajadores de plataforma.

Se entiende que, como todo movimiento emergente, comienza a visibilizarse poco a poco cobrando fuerza esperando que, en un futuro no muy lejano, el número de afiliados y su peso social sea tal que permita generar convenios colectivos en *pro* de los trabajadores como ha ocurrido en otros países del mundo.

3.3. Convenios que blindan a las empresas

Con los ya multicitados Convenios del IMSS para trabajadores de plataformas digitales de reparto se ha generado una respuesta diferente a la que se esperaría, y es que, inde-

pendientemente de que se le permitió una incorporación voluntaria al régimen obligatorio a los trabajadores de plataforma, el hecho de que se les apareja con trabajadores independientes genera una serie de inconvenientes.

Para entender esto hay que revisar el programa piloto de enero de 2021 debido que, al ser pensado para verdaderos autónomos, es decir trabajos donde no existe una figura patronal las aportaciones correspondientes a esta recaen en su totalidad a la parte trabajadora, dicho programa se basa en la ley del seguro social por lo que *grosso modo* nos dice los siguientes montos de las aportaciones que se deberán de realizar:

- Para el pago de riesgos de trabajo, los trabajadores de plataformas serán ubicados en el nivel más bajo que aparece en la tabla del artículo 73 de la ley del seguro social dando un valor de 0.543% del salario base de cotización¹⁰;
- Por concepto de seguro de enfermedades y maternidad, dependerá de si el ingreso diario con el que se da de alta del trabajador es menor a tres veces la unidad de medida y actualización (a partir de este momento UMA), que al año de este artículo es de 96. 22. pesos mexicanos (equivalente a 4.5083 euros) (INEGI, 2022) (es decir que si el trabajador gana menos de 288.66 pesos mexicanos o lo equivalente a 13.5249 euros) este estará obligado a una cuota fija del 20.40% de una UMA (UNAM, 2017) además del pago del 0.70 % más el 0.25% de su salario base de cotización¹¹ por el mismo concepto (Ley del Seguro Social, 2022);
- Para la cuota de retiro pagará el 2% del salario base de cotización, en cuanto a cesantía y edad avanzada, deberá de pagar el 1.125% más el 1 % correspondiente a la parte patronal; sumado a esto el ramo de invalidez y vida que será de 1.75% más el 0.625% al cual se le aumenta el 5% por concepto de guarderías (Ley del Seguro Social, 2022).

El IMSS con relación a esto ha generado diferentes limitantes dentro de la misma estructura del programa piloto: en primer lugar, parte del supuesto de que todos los trabajadores de plataforma toman esta actividad como un trabajo de tiempo completo lo que les permite cotizar mensualmente más de 5186.10 pesos mexicanos (equivalente a 242.989 euros) –dado que este es el mínimo permitido por el IMSS para registrarse al programa–. Lo que genera de forma indirecta una cuota mínima que deberán generar los trabajadores dentro de la aplicación si quieren incorporar por este medio.

El segundo punto es que aquellos que trabajadores que ganen menos del 8,659.8 pesos mexicanos (equivalente a 405.746 euros) al mes tendrán que pagar el valor correspondiente al 20.40% de una UMA monto que está pensado como un subsidio que los empleadores deben de aportar –valga la redundancia– a las aportaciones de sus

10. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo

11. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo

trabajadores cuando sus ingresos son bajos, cayendo en el absurdo de que los trabajadores de plataformas pagarían su propio subsidio.

En Tercer lugar, el monto de retención es del 27.68% de su ingreso diario, lo que supone un pago mínimo de 47.85 pesos mexicanos (equivalente a 2.242 euros) para una persona que gana el mínimo permitido por el programa que es de 172.87 pesos diarios (equivalente a 8.0997 euros), lo que representa un menoscabo importante es sus ingresos.

Y por último y quizás el más grave de estos es que con los convenios el IMSS del seguro social se exime a las plataformas digitales de cualquier pago o aportación a la seguridad social de quienes laboran para ellos.

3.4. Vicios de la actividad legislativa

En primer lugar, cabe aclarar a qué nos referimos con vicios de la actividad legislativa y es que pese a que el problema se observa en México desde el año 2013 no fue hasta el 2019 cuando se presenta la primera respuesta; posterior a esta se han presentado al Congreso más de 5 propuestas. Sin embargo, ninguna presenta el entendimiento pleno del trabajo en plataformas y se emplean más como estandartes políticos, por lo que su probable aprobación dependerá del partido hegemónico y los intereses que conlleva.

Aclarando que no se tiene ninguna afinidad partidista o política se han analizado un total de 4 propuestas, generando un análisis de lo que se observa.

La primera propuesta en aparecer en escena es la presentada el 29 de abril de 2019 hecha por María Alemán Muñoz quien propone crear una figura híbrida entre los trabajadores subordinados y trabajadores independientes (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2019) llamada trabajador de ocupaciones transitorias o por encargo, y que entiende al trabajo en plataformas como una actividad móvil que genera prestaciones transferibles, por lo que no materializan un vínculo laboral.

Si bien se plantea como una reforma integral, es decir pretende modificar la CPUM, y la Ley Federal de Trabajo, en materia de seguridad social no aporta algo trascendente incluso opta por la contratación ante un particular de un seguro de vida privado, lo cual no es suficiente ni rentable.

La segunda propuesta fue hecha por Xóchitl Gálvez Ruiz y busca formalizar el trabajo en plataformas digitales por medio de un contrato que conste por escrito, incluyendo el pago de viáticos y elementos empleados para la realización del trabajo, estipulando en estas características como un salario y jornada base (Gaceta parlamentaria, 2020).

En cuanto a materia de seguridad social se reconoce que tiene derecho a esta y a la conformación de sindicatos; sin embargo, no crea ningún medio que vincule el trabajo en plataforma a algún régimen o convenio. Por otro lado, esta propuesta si busca establecer conceptos normativos, aunque limitando a señalar que los trabajadores de plataformas son básicamente repartidores vinculados a diferentes empleadores para satisfacer las demandas de un mercado.

La tercera propuesta es de Isaías González la cual presenta un entendimiento amplio del problema, y propone crear un piso mínimo de protección el cual debe incluir las prestaciones de seguridad social y una serie de protecciones de derechos como lo son:

1) Derecho a la desconexión digital; 2) Propiedad de los datos; 3) Derecho a la portabilidad de sus evaluaciones (reputación digital); 4) Evaluación del control algorítmico; 5) Derecho a no ser discriminado por un algoritmo; 6) Derecho a una explicación de su situación laboral. (Gaceta Parlamentaria, 2021).

Para lograr esto propone una anexión de un capítulo a la Ley Federal de Trabajo en el que establece una definición de las plataformas digitales como infraestructuras virtuales de gestión algorítmica –aunque las limita a actividades– de reparto, y por otro lado dentro de uno de los numerales propone la obligación de las plataformas de dar de alta a sus trabajadores en el régimen obligatorio del seguro social (Gaceta Parlamentaria, 2021).

Por último, se analiza a la propuesta de Lilia Margarita Valdez Martínez siendo esta la más reciente con fecha de noviembre de 2021; se presenta con una base elaborada a través de un ejercicio de derecho comparado del cual se pueden encontrar importantes principios como el de la primacía de la realidad, (Senado de la Republica, 2021). Pese a lo enriquecedor del estudio la propuesta es sumamente endeble y no aporta nada en materia de seguridad social.

Una vez analizadas estas cuatro propuestas podemos observar ciertos vicios que comparten más allá de lo político:

- El legislador mexicano, limita su entendimiento de las plataformas digitales únicamente a aquellas destinadas a entrega o reparto de bienes, invisibilizando a un grupo importante de trabajadores que se desempeñan por medio de la web;
- No hacen ninguna precisión conceptual en cuanto a plataformas digitales de trabajo o asignación de tareas. Si bien de la lectura se entiende las actividades mencionadas en el párrafo anterior, su ambigüedad puede dar apertura a múltiples interpretaciones;
- Solo una de las propuestas menciona la solución de incorporar a los trabajadores de plataformas digitales al régimen obligatorio, mientras que las demás solo estipulan vías alternas como seguros privados por añadidura de la regularización de la relación laboral o bien, los omiten por completo.

Esto devela el largo camino que aún queda para lograr la correcta protección de los trabajadores de plataformas digitales.

4. POSIBLES SOLUCIONES PARA GARANTIZAR LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES EN MÉXICO

Tenemos que partir del reconocimiento de dos hechos: el primero es que el *cuasi*- sistema de seguridad social en México es un híbrido que surge del modelo con base Bismarckiana, es decir, con fundamento en múltiples seguros sociales, pero que con el

paso de los años se han ido modificando, incorporando principios del modelo de Beveridge, (Sánchez Castañeda, 2012). No obstante, un rasgo incólume y que comparte con la mayoría de los sistemas de seguridad social en el mundo es su base contributiva.

El segundo hecho es que la seguridad social es actualmente reconocido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y por el derecho domestico mexicano como un derecho humano autónomo con atributos que permiten su exigibilidad inmediata he individual –además de su ya viejo reconocimiento colectivo y programático –(Caso Oscar Muelles Flores, 2019); no obstante al nacer de movimientos obreros sigue guardando una íntima relación con el derecho del trabajo y se estructura en paralelo a este (Cotonieto-Martínez, 2021), por ello la importancia de la subordinación y autonomía de los trabajadores.

Ahora bien, como señala la Dra. Rodríguez Fernández dependiendo del contexto histórico existen tres posibles respuestas para brindar seguridad social a los trabajadores de plataforma, mismas que adaptaremos al contexto mexicano:

- La primera de ellas es que los trabajadores de este rubro sean considerados como trabajadores subordinados y que como tal sean incluidos en el régimen obligatorio;
- La segunda –que es menos posible para nuestro sistema de seguridad social– es que las prestaciones de seguridad social sean realmente deslaboralizadas creando una auténtica cobertura universal con una base contributiva fija;
- La tercera es que las plataformas admitan sus obligaciones patronales sin reconocer una subordinación, es decir, que aporten para la seguridad social de sus trabajadores autónomos (Rodríguez Fernandez, 2020).

Una vez enunciada las posibilidades y en congruencia a lo anterior, se puede descartar la segunda y tercera postura, debido a que nuestro sistema de recaudación fiscal no permite obtener las altas tasas contributivas que se requieren para financiar un régimen de seguridad social no basado en aportaciones tripartitas individuales. Si bien, el monto nacional de recaudación ha mejorado hasta llegar a un 17.9 %, aún se encuentra por debajo del 33.5% que es la media de la OCDE (Nolasco, 2022).

Continuando en este sentido, la tercera propuesta es una idealización, debido a que el modelo de negocio de las plataformas digitales que se ha implementado dentro del país advierte un ánimo utilitario, por lo que no es viable proponerlo. La única opción aparente sería el reconocimiento de la subordinación en nuestro país, lo que decantaría en dos opciones: la creación de una nueva categoría especial dentro de las formas de trabajo –como se menciona en una de las propuestas legislativas – o la opción más loable que obliga a la búsqueda de los medios e instrumentos para que los trabajadores de plataformas sean equiparables a los trabajadores tradicionales, generando un método de tasación para analizar los supuestos en que esto sea posible.

Si bien la categorización del trabajo es prioritaria para su incorporación al seguro social es necesario recordar que el reconocimiento de su derecho a la seguridad social puede producirse por otras vías. –como se estudia en la tesis doctoral de un servidor bajo la dirección de la Doctora Gabriela Mendizábal Bermúdez–.

5. CONCLUSIONES

Del panorama desarrollado en el presente artículo se pueden hacer algunas consideraciones:

Primera: el trabajo en plataformas digitales es una realidad inminente, así como lo es el tránsito de las demás actividades a los entornos virtuales, por lo que la inadecuada regularización o falta de entendimiento normativo genera una desprotección tanto de sus derechos laborales como el de la seguridad social a las personas que laboran bajo este medio, produciendo una precarización laboral y una serie de vulneraciones estructurales a los derechos humanos.

Segunda: si bien es cierto que las nuevas tecnologías modifican las instituciones ya existentes, también lo es que los trabajos de plataformas –basados en tareas locales– son la transición de algunos trabajos precarios o poco regulados que ya existían, por lo que el trabajo digno tiene que ser vigilado en todas sus expresiones para que este sea una realidad y no una mera aspiración.

Tercera; En cuanto al legislador mexicano son alarmantes tres cosas:

- Primera: la falta de entendimiento del fenómeno debido a que en las propuestas analizadas en el presente artículo se refieren únicamente a un grupo reducido de los trabajadores de plataforma –conductores y/o repartidores–, lo que en un futuro generará nuevos grupos marginados dentro de la categoría de trabajadores de plataforma digital.
- Segunda, el atraso legislativo es injustificado ante la urgencia del problema;
- Tercera: el servilismo que se ha mostrado hacia el sector empresarial de las plataformas digitales, al momento de la elaboración e implementación de los Convenios del IMSS para trabajadores de plataformas digitales de reparto, revela una desprotección a esta clase trabajadora mexicana.
- Cuarta; corresponde a las agrupaciones y sindicatos de trabajadores de plataforma digital, generar acciones colectivas que permitan entablar un diálogo social, siendo portavoces efectivos de los intereses y necesidades de este grupo, por lo que se entiende la importancia de que estas agrupaciones se mantengan incólumes y apartadas de intereses personales y políticos.

Finalmente se deja como vía probable para solucionar el conflicto el reconocimiento de los trabajadores de plataformas digitales como trabajadores subordinados en los casos que sean posibles. No obstante, aún nos encontramos frente a un abanico de diversas posibilidades lo que nos deja un amplio campo de estudio por delante.

Bibliografía

BENSUSÁN AREOUS, G., & FLÓREZ VAQUIRO, N. (2020). *Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/119). Santiago: CEPAL.

- BENSUSÁN, G. (2016). *Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo*. Santiago: CEPAL. diciembre de 2016
- BENSUSÁN, G. (2020). "Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México", *serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 20-00124 (LC/TS.2020/28). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- CABALLERO, E. (29 de octubre de 2021). "Adopción de compra de servicios en línea por COVID-19 en México 2020" <https://www.statista.com/statistics/1272652/online-service-purchase-adoption-mexico-category/>
- CEPAL & OIT. (2021). *Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina*, *Coyuntura Laboral en América*. Santiago de Chile Publicación de las Naciones Unidas.
- CEPAL. (2002). *Globalización y desarrollo*. Brasilia, BRASIL: Naciones Unidas CEPAL.
- COMISIÓN EUROPEA. (2016). "Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Las plataformas en línea y el mercado único digital Retos y oportunidades para Europa. Bruselas", Comisión Europea.
- CONEVAL. (2021). "Nota técnica sobre la carencia por acceso a los servicios de salud, 2018-2020. Ciudad de México", CONEVAL.
- CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. (29 de abril de 2019). "Diario de los Debates" <http://cronica.diputados.gob.mx/Debates/64/1er/2P/Ord/abr/01L64A1P231-I.html>
- COTONITO-MARTÍNEZ, E. (2021). "Evolución de la Seguridad Social en México y su relación con el contexto socioeconómico" *Nacional Journal o Negative and No Positive Resulta*, 740-762.
- DAVILA SOTO J.M. (2020) [Tesis de Maestría] La justiciabilidad del derecho humano de la seguridad social en la Corte Interamericana de Derechos Humanos y México, México UAEM
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. (2018). "ACUERDO ACDO.SA2.HCT.250718/195. P.D.A y su Anexo Único denominado Manual de Organización del Instituto Mexicano del Seguro Social". México: Consejo Técnico.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. (13 de 1 de 2021). "ACUERDO número ACDO.AS2.HCT.260820/216.P.DIR dictado por el H. Consejo Técnico, en sesión ordinaria de 26 de agosto de 2020, por el que se aprueban las Reglas de carácter general de la Prueba piloto de esquema simplificado para la incorporación". https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609783&fecha=
- El país. (diciembre de 8 de 2017). "Didi Chuxing, el Uber chino, llegará a México en 2018" https://elpais.com/economia/2017/12/08/actualidad/1512702917_128911.html#?rel=listaapoyo
- NIÑO-RUIZ E. D., ALLAIN, J. P. MONTOYA J.A. MEJÍA ARAGÓN J.L. EISENHAUER, M. NORIEGA E, M. P. ARROYAVE FRANCO M. ÁLVAREZ-LAÍNEZ, M., CADAVID GIRALDO, N. QUINTERO-MONTOYA, O. L. AYALA O. ABELLO R. OSSWALD T. (2020). *Colombia y la nueva revolución industrial*. Colombia: Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación,
- Universidad Sergio Arboleda. (2019) "Cuarta revolución industrial: ¿qué es el mundo 4.0?" <https://www.usergioarboleda.edu.co/noticias/cuarta-revolucion-industrial-que-es-el-mundo-4-0/>
- BLÁZQUEZ. AGUDO. E. M. (2021). La protección jurídico-laboral de los "Riders" El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad. *Revista Derecho Social y Empresa*, 38-27.
- Gaceta Parlamentaria. (17 de marzo de 2021). año XXIV, número 5740-III, miércoles 17 de marzo de 2021. <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2021/mar/20210317-III.html#Iniciativa10>
- Gaceta parlamentaria. (2020). "Xóchitl Gálvez Ruiz Senadora de la República" https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-11-11-1/assets/documentos/Inic_PAN_Sen_Xochitl_ley_federal_del_trabajo_trabajo_a_traves_de_plataformas_digitales.pdf

- GARCÍA, B. (2019). "Expande Rappi servicio en México", Somos industria. Obtenido de <https://www.somosindustria.com/articulo/expande-rappi-servicio-en-mexico/>
- GARCÍA, J. A., & JAVIER, K. (2020). *Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana: caracterización y opciones para su protección social*. Santiago: CEPAL.
- GOERLICH PESET, J. M. (2018). "Indicios de autonomía y de laboralidad en los servicios de los trabajadores en plataforma". En *Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura* coord. F. P. de los Cobos y Orihuel, (págs. 37-64).
- GOLDIN, A. (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. Argentina: CEPAL.
- GUERRERO, S. (2021). "UNTA: Un sindicato democrático". Entrevista a Sergio Guerrero, secretario general de la UNTA. (C. T. Sánchez, Entrevistador)
- HERNÁNDEZ ROMERO, Y., & GALINDO SOSA, R. (2016). "Modelo de gestión del servicio de transporte UBER. ¿Quién pierde y quién gana?" *Espacios Públicos*, 157-175. <https://www.redalyc.org/journal/676/67650281008/html/>
- IMSS. (2020). "Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del IMSS 2019-2020". México: Secretaría de Gobierno. <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20192020/17-Anexos.pdf>
- IMSS. (2022). "Seguro de Salud para la Familia", Acercando el IMSS al Ciudadano. <https://www.imss.gob.mx/derechoH/segurosalud-familia>
- IMSS. (30 de septiembre de 2021). "IMSS firma convenios con plataformas de servicios digitales para promover la incorporación voluntaria de personas trabajadoras independientes" Acercando el IMSS al Ciudadano. <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202109/432>
- INEGI. (2020). *Derechohabiencia*. INEGI.
- INEGI. (2022). "Unidad de medida y actualización (UMA)". comunicado de prensa núm. 10/22 (pág. 1). México: INEGI.
- Laboratorio Nacional de Políticas Públicas. (17 de noviembre de 2021). "El 'valor agregado del sector restaurantero aumentó de 2013 a 2018' y se observa un refortalecimiento durante pandemia, atribuible a la integración de las apps de entrega a domicilio". <https://www.inpp.mx/news/85>
- LÓPEZ G. J. (1999). *Evolución reciente del empleo en México, serie de Reformas Económicas Núm. 29*. México: CEPAL.
- LÓPEZ PÉREZ E, (2021) Tesis Doctoral "El aseguramiento de las personas trabajadoras digitales en México en el contexto de la industria 4.0". México. UAEM
- MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, G. (2019). *Seguridad Social en México*. México: Porrúa.
- MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, G. (2021) "Industry 4.0 Labor and Social Security", en G. Mendizábal Bermúdez, P. Kurczyn Villalobos, & A. Sánchez Castañeda *Industry 4.0 Labor and Social Security*, México: Universidad Nacional Autónoma de México Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- MORRIS KELLER, P. (2021). *Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente: situación actual y lineamientos para diseñar políticas públicas dirigidas al sector*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/213). Santiago: CEPAL.
- OCDE. (2018). *Plataformas digitales y competencia en México*. OCDE.
- OIT. (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. (2020). "Protección social para los trabajadores de la economía de plataforma: Propuestas para aliviar su vulnerabilidad". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N°. 57, 168-194.

- BRISEÑO RUIZ, A. (2015). *Derecho de la seguridad social*, 2da ed. Mexico: Oxford.
- SALAZAR UGARTE, P., CABALLERO OCHOA, J. L., & DANIEL VÁZQUEZ, L. (2014). *La reforma constitucional sobre derechos humanos una guía conceptual*. México: Bertha Trejo Delarbre.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, A. (2012). *La seguridad y la protección social en México. Su necesaria reorganización*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- SCJN, Tesis I.8o.A.7 A (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro VII, abril de 2012, Tomo 2, página 1963.
- SCJN, Tesis: PC.I.C. J/1 C (11a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 3, Julio de 2021, Tomo II, página 1894.
- Secretaría de Salud. (21 de febrero de 2019). "Beneficencia Pública contribuye a la atención de la salud de mexicanos en pobreza extrema". <https://www.gob.mx/salud/articulos/beneficencia-publica-contribuye-a-la-atencion-de-la-salud-de-mexicanos-en-pobreza-extrema#:~:text=La%20Beneficencia%20P%C3%BAblica%20es%20una,en%20condiciones%20de%20pobreza%20extrema>.
- Senado de la República. (18 de noviembre de 2021). "Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona un Capítulo XI Bis "Trabajadores de las Plataformas Digitales" a la Ley Federal del Trabajo" https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2021-11-18-1/assets/documentos/Ini_Morena_Sen_Valdez_Trabajadores_Plataformas_Digitales.pdf
- SIERRA BENÍTEZ, E. M. (2017). "La Protección Social de los Trabajadores ante el desafío del Nuevo Trabajo a Distancia, del Trabajo Digital y la Robótica". *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, 135–161.
- SRNICEK, N. (2018). *Capitalismo de Plataforma*. Buenos Aires, Argentina: Cajanegra.
- Tribunal Supremo. Sala de lo Social, Recurso de casación para la unificación de doctrina, 4746/2019
- UBER BLOG. (29 de julio de 2015). "Pero al fin de cuentas, ¿Qué es Uber y cómo se usa?" Obtenido de <https://www.uber.com/es-CL/blog/que-es-uber/>
- UBER BLOG. (5 de julio de 2018). "Descubre qué es Uber y cómo puede ayudarte" <https://www.uber.com/es-MX/blog/que-es-uber-mexico/>
- UBER. (2022). "Cómo usar la app Uber" <https://www.uber.com/es/es-es/about/how-does-uber-work/>
- UBER. (2022). "Usa Uber en ciudades de todo el mundo" <https://www.uber.com/global/es-es/cities/>
- UNAM, U. A. (2017). "Cuota Obrero-Patronal del IMSS". http://132.248.48.64/repositorio/moodle/pluginfile.php/1250/mod_resource/content/1/contenido/index.html
- UNTA, Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación. (2022). Facebook "Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación" <https://www.facebook.com/UNTAMexico>
- URREIZTIETA V, M. T. (2004). "La sociología interpretativa: globalización y vida cotidiana". *Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología*, 457-470.
- YNZUNZA CORTÉS, C. B., IZAR LANDETA, J. M., BOCARONDO CHACÓN, J. G, AGUILAR PEREYRA F., & LARIOS OSORIO, M. (2017). "El Entorno de la Industria 4.0: Implicaciones y Perspectivas Futuras". *Revista Conciencia Tecnológica.*, núm. 54, México, Instituto Tecnológico de Aguascalientes.