

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

PLATAFORMAS MILLONARIAS Y EMPLEOS PRECARIOS.

Las Empresas de Redes de Transporte en México.

Rodrigo García Reséndiz
Febrero 2021



Desde sus inicios, las Empresas de Redes de Transporte (ERTs) han buscado la rentabilidad a costa de la precarización laboral de cientos de miles de conductores.



Una década después de su lanzamiento, algunos gobiernos del mundo han evaluado los impactos negativos en materia laboral y han decidido actuar en beneficio de los conductores que han quedado desprotegidos.



Este documento describe la estrategia de las compañías para evitar la regulación laboral, analiza los esfuerzos de regulación alrededor del mundo y propone elementos para una propuesta de regulación en México.

Índice

INTRODUCCIÓN	3
1. PERFIL DE LOS CONDUCTORES DE ERTS Y DIAGNÓSTICO DE LA OFERTA LABORAL EN MÉXICO	4
1.1 ¿QUÉ SON LAS ERTS?	4
1.2 PERFIL DE LOS CONDUCTORES	4
1.3 ¿CUÁNTOS CONDUCTORES DE ERTS HAY?	4
2. CONDICIONES LABORALES DE LOS CONDUCTORES DE ERTS EN MÉXICO	6
2.1 ASIMETRÍA EN LA INFORMACIÓN	6
2.2 DISTRIBUCIÓN INJUSTA DE LOS COSTOS Y RIESGOS	6
2.3 INFORMALIDAD	7
2.4 FUERZA DE TRABAJO POCO CALIFICADA	7
2.5 MÉTRICAS DE EVALUACIÓN INJUSTAS Y POCO TRANSPARENTES	7
2.6 LA PERSPECTIVA DE LOS CONDUCTORES	8
3. ANÁLISIS DE LAS DIFICULTADES Y RETOS PARA REGULAR A LAS ERTS A NIVEL GLOBAL	9
3.1 ESTRATEGIAS LEGALES	9
3.2 CABILDEO	9
3.3 MEDIOS DE COMUNICACIÓN	10
3.4 CAMPAÑAS DE DEFENSA	10
3.5 MOVILIZACIÓN DE CONDUCTORES A FAVOR DE LOS INTERESES DE LAS ERTS	11
4. REGULACIÓN LABORAL Y SINDICALIZACIÓN ALREDEDOR DEL MUNDO	12
5. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UNA REGULACIÓN LABORAL PARA CONDUCTORES DE ERTS EN MÉXICO	15
RECOMENDACIONES GENERALES PARA UNA LEGISLACIÓN LABORAL EN MÉXICO	15
CONCLUSIONES	17
BIBLIOGRAFÍA	18

INTRODUCCIÓN

Desde su lanzamiento en 2010, las compañías de taxi por aplicación o Empresas de Redes de Transporte (ERTs), como se les conoce regularmente, se han enfrentado a dos preguntas fundamentales para su modelo de negocio y operación: 1) ¿Son empresas de transporte o de tecnología? y 2) ¿Los conductores de las ERTs son prestadores de servicios independientes o dependientes de la compañía? Si bien ambas preguntas han sido argumentadas y disputadas constantemente por las ERTs, con el paso del tiempo, y una pandemia de por medio, la segunda ha adquirido mayor relevancia.

Sin cesar, las ERTs han sostenido que los conductores de sus plataformas son prestadores de servicios independientes (o asociados) que valoran la flexibilidad, la libertad y el ingreso extra que ofrece el manejar para estas compañías. Este discurso de las ERTs alrededor del mundo ha servido para atraer a cientos de miles de personas, con o sin experiencia en el sector transporte, a trabajar en la llamada economía colaborativa.

Sin embargo, a siete años de su llegada a México y millones de dólares en ingresos después, el discurso parece agotado, o al menos obsoleto. Cada vez resulta más evidente que las ERTs necesitan de prestadores de servicios independientes precarizados que, eventualmente, cambiarán por vehículos autónomos para poder mantener vivo su modelo de negocio, el cual, cabe mencionar, sigue sin ser rentable y se mantiene a flote gracias a grandes aportaciones de capital. Por estas razones de precarización, malos tratos, poca transparencia y asimetría en la información, miles de conductores alrededor del mundo han comenzado a exigir mejores condiciones laborales. De igual manera, gobiernos de todos los niveles han comenzado a analizar e implementar regulaciones más completas en materia laboral, aunque éstas no se limitan a este ámbito y abarcan otros como lo ambiental o lo criminal.

No es objeto de este artículo ahondar en la controversia sobre si los conductores de ERTs son prestadores de servicios independientes o trabajadores. Existe mucha literatura al respecto y la evidencia muestra que hay cientos de miles de conductores que podrían beneficiarse de un modelo de trabajo más similar al tradicional de trabajador-patrón. Sí es objeto de este documento señalar las carencias y abusos a los que los conductores son sujetos, describir los esfuerzos

de regulación alrededor del mundo y analizar las opciones para que los conductores puedan acceder a mejores condiciones laborales hasta hoy negadas en México.

En la Sección I se describe el perfil del conductor de ERTs en México para conocer quienes son las personas que manejan para las compañías y se presenta un cálculo informado del número de personas que podrían conducir automóviles para las ERTs.

En la Sección II se analizan las condiciones de la oferta laboral en el país, para después concluir con un diagnóstico de las condiciones de prestación del servicio de los miles de conductores de estas compañías.

La Sección III incluye un análisis de las dificultades y retos a los que se han enfrentado gobiernos de diferentes niveles alrededor del mundo para regular los servicios de taxi por aplicación. Este análisis incluye la descripción de una estrategia muy bien definida por las compañías que incluye tácticas como litigio, cabildeo, apoyo de los medios de comunicación, campañas de defensa, y hasta movilización de conductores.

En la Sección IV se incluye una recapitulación de los esfuerzos y regulaciones alrededor del mundo. En la Sección V se incluyen un análisis de las propuestas de regulación para México así como los puntos básicos que debe de incluir una iniciativa en el tema. Finalmente, la Sección VI incluye las conclusiones de este documento.

1.

PERFIL DE LOS CONDUCTORES DE ERTS Y DIAGNÓSTICO DE LA OFERTA LABORAL EN MÉXICO

1.1 ¿QUÉ SON LAS ERTS?

Las ERTs son empresas que ofrecen un servicio de intermediación entre un conductor y una persona en búsqueda de un viaje a través de una plataforma tecnológica. Desde su lanzamiento en 2012, las ERTs han buscado convencer a reguladores y al público en general de que son diferentes a las corporaciones de transporte existentes y que con su tecnología disruptiva hacen únicamente al mercado más eficiente al conectar a consumidores (demanda) con *gig-workers* o prestadores de servicio independientes (oferta).

En 2013, algunos meses después de su lanzamiento formal en las calles de San Francisco, California, la ERT más grande del mundo, Uber, llegó a la Ciudad de México. Siete años después y algunas otras ERTs en operación en más de 20 áreas metropolitanas mexicanas, el crecimiento de estas empresas ha sido casi exponencial en términos de descargas, ingresos, así como también de conductores inscritos y activos en las plataformas.

1.2 PERFIL DE LOS CONDUCTORES

De acuerdo con un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) del 2019, realizado en conjunto con Uber, que analiza los perfiles de los conductores de la compañía en Brasil, Chile, Colombia y México, el perfil del conductor promedio en México es hombre, tiene 38 años, sin experiencia previa como conductor profesional y con altos niveles de educación formal (preparatoria, carrera técnica o universitaria)¹ para los niveles registrados en el país.

La mayoría de los conductores de Uber en México reportaron en las encuestas realizadas para el estudio que sus mayores incentivos para tomar la decisión de conducir para Uber son: 1) obtener más ingresos; 2) tener un horario de trabajo más flexible; y 3) ser sus propios jefes. Tener un ingreso seguro y más tiempo para diversión o la familia también fueron razones señaladas por los conductores

mexicanos. Sin embargo, como se explica más adelante en la Sección III, la percepción de los conductores respecto a estas motivaciones cambia después de manejar algún tiempo para la compañía.

De igual forma, esta encuesta muestra otros hallazgos que no deben pasarse por alto ya que presentan más información para completar el perfil del conductor de ERTs tanto en México como en Latinoamérica. Por ejemplo:

- Los conductores de Uber suelen ser las principales fuentes de ingreso en su hogar y el 69% de los conductores de Uber están casados o viven en unión libre con su pareja.
- Una tercera parte de los conductores de Uber en México tienen en la plataforma su única fuente de ingresos.
- El ingreso promedio por hora de los conductores de Uber en México es de USD \$11.6 (ingreso que convertido a pesos mexicanos se asemeja al ingreso promedio mensual en México de dos salarios mínimos).
- La gran mayoría de los conductores de Uber eran económicamente activos antes de empezar a conducir para la plataforma.
- La mitad de los conductores de Uber en México tienen otro empleo, ya sea de tiempo completo, medio tiempo o autoempleo.
- Tan sólo el 7% de las conductoras son mujeres.

1.3 ¿CUÁNTOS CONDUCTORES DE ERTS HAY?

No existen cifras oficiales del número de conductores de ERTs en México. Debido a la poca transparencia con la que comúnmente se manejan las compañías de tecnología, estos datos son los que prefieren mantener confidenciales argumentando secretos de negocio y ventajas competitivas. Sin embargo, resulta imposible separar el crecimiento exponencial de las compañías del gran interés que han generado entre cientos de miles de personas de zonas urbanas que con tener acceso a un automóvil y a un teléfono móvil están listas para generar un ingreso extra. La extraordinaria oferta de conductores en México se genera debido a múltiples razones, las cuales incluyen una alta demanda de mejores servicios de transporte, particularidades

¹ Azuara, Oliver, González, Stephanie, Keller, Lucas. (2019). *Who drives on ride-hailing platforms in Latin America? A profile of Uber drivers in Brazil, Chile, Colombia, and Mexico*. Inter-American Development Bank.

sociodemográficas (altas tasas de propiedad de vehículos en comparación con otras regiones del mundo) y características urbanas y geográficas (altos niveles de urbanización y distancias largas por recorrer), así como condiciones estructurales del mercado laboral,² las cuales se abordan en la siguiente sección.

Sin duda, Latinoamérica es una de las regiones de mayor y más rápido crecimiento para las ERTs en el mundo.³ De hecho, para Uber, la región de Latinoamérica representa la segunda más importante en generación de ingresos para la compañía, únicamente después de Estados Unidos, con un 18% de las ventas totales en 2018. En México, durante los últimos tres años, las ERTs han experimentado un crecimiento sostenido en sus ingresos y los pronósticos apuntaban a que en el año 2020 el crecimiento se hubiera mantenido de no ser por la pandemia de la Covid-19⁴ que afectó de manera significativa el transporte de pasajeros, giro de negocio principal de estas compañías, debido a la poca demanda de viajes durante varios meses.

A pesar de la falta de datos en materia de prestadores de servicios independientes, los ingresos reportados por las compañías pueden ser un buen indicador del crecimiento de los conductores ya que las ERTs incrementan su valoración cuando capturan más proporción del mercado, lo cual sucede a través de atraer nuevos usuarios hacia la plataforma y hacer que los usuarios ya inscritos la utilicen más, situación inevitablemente ligada a una sobre oferta de conductores.

Existen múltiples reportes que pueden dar un panorama más completo del número de conductores registrados y activos en el país. Para obtener ese dato total, podemos analizar lo incluido en un artículo del International Finance Corporation (IFC) que menciona que en 2018 el número de mujeres registradas como conductoras de Uber en México ascendía a 12 mil, el cual representaba el 5.2% del total de los conductores registrados. Tomando como referencia ese dato, es posible inferir que la plantilla total de conductores registrados ascendía a casi 231 mil conductores en 2018.

Si ese mismo dato lo analizamos en conjunto con la proporción de mercado mexicano que dominaba Uber en el verano de 2017, la cual ascendía a 87% respecto a uso,⁵ así como el porcentaje de descargas que oscilaba en el 74% del total en esas mismas fechas, es posible generar un rango del total de conductores registrados para conducir en ERTs, el cual podría ubicarse entre 265 mil y 312 mil en 2017. Evidentemente, estos números deben ser mayores en la actualidad.

Finalmente, es importante aclarar que no es lo mismo conductores registrados que conductores activos. Reportes de 2018 calculan un total de 50 mil conductores de Uber activos en México,⁶ el cual asciende al 22% de los conductores registrados. Considerando este porcentaje y haciendo uso de los supuestos previamente mencionados, podemos asumir que el rango de conductores de ERTs activos en México oscilaba entre 58 mil y 69 mil conductores en 2018.

2 *Ídem.*

3 *Ídem.*

4 Statista, *Ride-Hailing & Taxi: Mexico*. 2020

5 **Kramer, Richard, Lourensz, Sam, Strauss, Rocco.** (2019). *Uber and Lyft: Dangerous Driving?* Arete.

6 **Lehr, Lindsay.** (2018). *Growing Latam Marketplaces Face Mass Payout Hurdles*. Americas Market Intelligence.

2.

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS CONDUCTORES DE ERTS EN MÉXICO

Alrededor del mundo, están bien documentadas las malas condiciones y abusos laborales a los que se enfrentan diariamente los trabajadores de la llamada economía colaborativa, incluyendo los conductores de las ERTs: horas extenuantes, ingresos bajos, descuentos y comisiones unilaterales, incentivos económicos para que continúen trabajando sin descanso, desconexiones sin previo aviso, entre otras conductas indeseables. Estas condiciones laborales tan precarias y abusos se alimentan de varios factores, los cuales son presentados en esta sección.

2.1 ASIMETRÍA EN LA INFORMACIÓN

La capacidad de una ERT de transportar pasajeros de un lugar a otro está determinada por tres factores: 1) el número de conductores que prestan sus servicios para ésta; 2) el número de horas que los conductores prestan sus servicios para la ERT; y 3) cuándo los conductores prestan sus servicios para la ERT.⁷ Existe vasta evidencia sobre ciertas prácticas de las ERTs para generar interés entre potenciales conductores e influir en los tres factores mencionados. Buscando una rápida expansión en el número de conductores, las ERTs deciden subsidiar la participación de la nueva fuerza de trabajo, particularmente a través de incentivos económicos. Sin embargo, estos mecanismos no son sustentables y, una vez alcanzados los efectos de red necesarios para tener una operación robusta y de largo alcance, las plataformas modifican de manera unilateral sus políticas. Además, son muy limitadas las acciones que pueden tomar los conductores respecto a estos cambios unilaterales ya que para poder registrarse en la plataforma como socios conductores se ven obligados a aceptar los términos y condiciones a través de la aplicación.⁸

Ya que los conductores se encuentran inmersos en la dinámica de la plataforma tecnológica, los cambios unilaterales comienzan a agudizarse, particularmente debido a la asimetría en la información. A pesar de que las ERTs tienen el poder de reducir la asimetría en la información, ésta es intencionalmente creada entre la compañía y los demás

participantes (conductores y usuarios), aunque típicamente es más marcada entre las compañías y los conductores. La asimetría impide a los conductores obtener información que a su vez les impide tener interacciones más lucrativas o menos onerosas,⁹ lo cual genera que tengan que trabajar jornadas extenuantes y, a veces sin el descanso necesario, para alcanzar sus objetivos monetarios. También, como se describe más adelante, esta asimetría en la información impacta a los conductores en las calificaciones que reciben de los usuarios y hasta en una potencial desconexión de la plataforma.

2.2 DISTRIBUCIÓN INJUSTA DE LOS COSTOS Y RIESGOS

Una de las grandes razones por las cuales el modelo de negocio de las ERTs resulta tan atractivo para los inversionistas, además de la precarización de los conductores, es el hecho de que las compañías no son propietarias de los activos con los que se presta el servicio, en este caso los vehículos. Esta situación impone una responsabilidad y costos adicionales en los conductores, quienes deben permanecer conectados a la plataforma para recibir los beneficios ofrecidos por la compañía. Los costos trasladados al conductor son, de manera enunciativa más no limitativa, el combustible, el mantenimiento, las reparaciones, el seguro y la depreciación.

Adicionalmente, el tiempo muerto o entre pasajero y pasajero supone una carga muy onerosa para los conductores de las ERTs. El costo de traslado sin pasaje no sólo es un extra en tiempo, combustible y energía para los conductores, sino que además resulta en una externalidad negativa para los habitantes de una región urbana ya que toda la contaminación y congestión generadas por la espera de un viaje o por rondar áreas de alta demanda es absorbida por completo por los habitantes, otorgando un subsidio indirecto a las actividades contaminantes de las ERTs.

Adicionalmente, los lapsos de tiempo de espera o entre pasajero y pasajero pueden representar un riesgo extra para los conductores ya que los seguros que comúnmente ofrecen las ERTs a sus conductores son muy limitados. En

7 **Baron, David.** (2018). *Disruptive Entrepreneurship and Dual Purpose Strategies: The Case of Uber*. Strategy Science.

8 **Choudary, Sangeet.** (2018). *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*. International Labour Organization.

9 *Ídem.*

caso de un hecho de tránsito, el seguro puede no aplicar cuando el conductor está conectado a la aplicación, pero no en viaje o cuando va en camino a recoger un pasajero, pero no se ha iniciado el viaje, dejando al conductor en total desamparo en caso de un siniestro.

2.3 INFORMALIDAD

Uno de los factores que impulsaron el crecimiento acelerado de las ERTs en México fue el aprovechamiento por parte de éstas de un mercado laboral caracterizado por la informalidad y la precarización. Esta informalidad, que responde a una falta de Estado de derecho, pilar de la política neoliberal que imperó en México por casi 40 años, para regular y vigilar los abusos laborales de las empresas, así como otorgar oportunidades a su población, creó las condiciones ideales para que la economía colaborativa floreciera.

De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en México hay más de 30 millones de personas en la informalidad laboral, sumando casi una cuarta parte del Producto Interno Bruto del país. Estas condiciones de informalidad tan latentes invitaron a que cientos de miles de personas, con diferentes situaciones laborales, se unieran a las filas de conductores de las ERTs, los cuales son consideradas trabajadores informales en el sector formal.

Existen hipótesis que colocan a la informalidad como un problema que tiene origen en cinco causas: 1) la informalidad como respuesta a una regulación excesiva e ineficiente; 2) la informalidad vista como seguridad social y política redistributiva; 3) la informalidad como evasión fiscal; 4) la informalidad como un mecanismo para explotar la aplicación imperfecta de la ley; y 5) la informalidad como una respuesta a la prevalencia de la extorsión.¹⁰ Si bien no todos estos orígenes son aplicables al modelo de negocio de las ERTs, es posible afirmar que sería aún más inviable de no ser porque se aprovechan de algunas de estas razones mencionadas, como tomar ventaja de una regulación laboral que podría ser excesiva desde su punto de vista, la evasión fiscal al no tener que pagar impuesto sobre la nómina, por mencionar un ejemplo, y la explotación de una aplicación imperfecta de la ley.

De existir una regulación que reconociera a los conductores como trabajadores en lugar de prestadores de servicios independientes, los servicios ofrecidos por las ERTs estarían fuera del alcance de muchas de las personas que actualmente las utilizan, haciendo su viabilidad económica en el país aún más difícil. Sin embargo, al conjuntar la falta de regulación laboral con una mano de obra relativamente barata, los costos operativos de las ERTs se reducen significativamente, lo que crece el número total de usuarios potenciales al volver más asequibles los viajes en “sus” vehículos a una mayor parte del mercado.

10 **Bazdresch, Santiago.** (2017). La informalidad en México: Interpretaciones alternativas sobre su origen y consecuencias. *Foro Económico*.

2.4 FUERZA DE TRABAJO POCO CALIFICADA

Los trabajadores de cualquier industria tienden a tener un menor poder de negociación cuando la oferta es muy grande y pueden ser fácilmente sustituidos.¹¹ Esto es exactamente lo que sucede con la relación entre las ERTs y los conductores, las cuales toman ventaja de la situación, ya que la fuerza de trabajo necesaria, al no ser calificada, es muy amplia y fácilmente reemplazable. Como ya se mencionó previamente, más del 60% de los conductores de Uber no tiene ningún tipo de experiencia en el sector transporte y tan sólo el 10% tiene experiencia como conductores de taxi.

Las ERTs mantienen la expectativa de que los conductores aceptarán las condiciones de trabajo establecidas de manera unilateral, inclusive si éstas parecen abusivas, y, en el momento en el que el costo de mantener al conductor sea más alto que el de reemplazar, las ERTs se enfocarán en las acciones de reemplazo.

2.5 MÉTRICAS DE EVALUACIÓN INJUSTAS Y POCO TRANSPARENTES

Es conocido que las plataformas tecnológicas que basan su modelo de negocio en el trabajo de gig-workers o prestadores de servicios independientes, incluyendo las ERTs, suelen usar datos e información para propósitos implícitos de control de su fuerza de trabajo. Esta situación se vuelve evidente con la creación e implementación de la evaluación y retroalimentación basadas en métricas y un diseño estandarizado del comportamiento en vez de políticas transparentes e iniciativas claras.¹² Lo anterior, sin duda alguna, crea una inherente contradicción entre lo que representa ser un prestador de servicios independiente y un trabajador de una compañía, ya que ésta busca que, desde principio a fin, el cliente tenga una experiencia homogénea.

Existen múltiples métricas que utilizan las compañías para evaluar a los conductores como el porcentaje de aceptación de viajes, el porcentaje de cancelación de viajes y la reputación, la cual es generada a través de las calificaciones de los usuarios. Desde el punto de vista de los conductores, la calificación dada por los usuarios es la métrica de desempeño más importante.¹³ A pesar de ser una métrica tan importante, los conductores no tienen ningún poder sobre ésta y muchas veces los usuarios pueden otorgar una calificación menor buscando un castigo a la aplicación (por ejemplo: mostrar desagrado de una tarifa dinámica o una larga espera asignada por la aplicación). Esta “mala” reputación puede tener consecuencias que pueden desencadenar una eventual desconexión de la aplicación.

11 **Choudary, Sangeet.** (2018). *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*. International Labour Organization.

12 *Ídem.*

13 **Rosenblat, Alex, Stark, Luke.** (2016). Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*.

2.6 LA PERSPECTIVA DE LOS CONDUCTORES

Los propios conductores reconocen que su experiencia con las ERTs inicia con expectativas altas, pero van disminuyendo con el paso del tiempo. En México, en comparación con otros países de Latinoamérica, los conductores en general se sienten más insatisfechos o decepcionados respecto a los motivos que en un principio les hicieron comenzar a manejar para Uber: ingreso extra, ingreso estable, horarios flexibles, ser su propio jefe y tener más tiempo libre. Pocas de estas promesas se mantienen como esperaban. Además, a gran escala y relacionada con la poca transparencia en las plataformas, otro factor que genera decepción y falta de confianza entre las ERTs y los conductores es la habilidad que las compañías tienen de cambiar los pagos y las comisiones de manera unilateral.¹⁴

De hecho, la insatisfacción alcanza niveles en los que el 80% de los conductores dejaría de conducir si tuvieran una fuente de ingresos mayor.¹⁵ Por otro lado, tan sólo el 50% de los conductores de Uber están satisfechos con su experiencia, siendo el motivo más grande su insatisfacción el ingreso generado a través de la plataforma. Sin embargo, debido a las condiciones laborales y falta de empleo, el 40% de los conductores activos no tienen planes para dejarlo en un futuro próximo y tan sólo el 3% piensa en dejarlo muy pronto.¹⁶

Además de no contar con una fuente alternativa de ingresos, la mayoría de los conductores tienen una situación económica insegura (54.7%) o poco holgada (36.6%).¹⁷ En este caso, la combinación entre la falta de una fuente alternativa de ingresos, la falta de ahorro y una situación económica complicada genera que los conductores soporten abusos que de otra forma no soportarían.

Finalmente, debido a la gran atomización que existe entre los conductores de ERTs, resarcir estas insatisfacciones es complicado ya que la negociación y organización colectiva resulta extremadamente complicada. De hecho, hay evidencia de que aquellos conductores que buscan organizarse para exigir mejores condiciones de trabajo son automáticamente desconectados de la aplicación sin previo aviso ni explicación alguna.¹⁸

14 **Rosenblat, Alex, Stark, Luke.** (2016). Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*.

15 **Azuara, Oliver, González, Stephanie, Keller, Lucas.** (2019). *Who drives on ride-hailing platforms in Latin America? A profile of Uber drivers in Brazil, Chile, Colombia, and Mexico*. Inter-American Development Bank.

16 *Idem.*

17 *Idem.*

18 **Collier, Ruth, Dubal, Veena, Carter, Christopher.** (2017). "Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate". Institute Research on Labor and Employment.

3.

ANÁLISIS DE LAS DIFICULTADES Y RETOS PARA REGULAR A LAS ERTS A NIVEL GLOBAL

Las dificultades a las que se enfrentan los gobiernos al intentar regular los servicios de taxi por aplicación varían dependiendo del contexto de cada país. Sin embargo, más allá del entramado legislativo o las competencias de cada órgano regulador, existe una estrategia con pasos muy bien definidos que ha resultado muy exitosa para las compañías a la hora de enfrentarse a propuestas de regulación adversa, las cuales no se limitan a la materia laboral, como se ha mencionado. El éxito de la estrategia se ve reflejado en la falta de regulación o en una variedad de legislaciones vigentes que van desde la operación dentro de un ambiente sin ningún tipo de cumplimiento o legislaciones donde se regula a su favor.

En esta sección se describen las tácticas utilizadas a nivel global por las ERTs para impedir el desarrollo y adopción de marcos regulatorios poco favorables a su modelo de negocio.

3.1 ESTRATEGIAS LEGALES

En Silicon Valley, lugar que vio nacer a las ERTs, existe un mantra muy famoso entre las compañías de tecnología que describe su forma de operar en cuestiones relacionadas a permisos, normas y regulaciones: *“muévete rápido y rompe cosas”*.¹⁹ Esta mentalidad se vio reflejada en las ERTs al lanzar sus servicios, aprovechar las lagunas legales y después esperar la reacción de parte de los reguladores. Comenzar operaciones de forma rápida presenta muchos beneficios como compañía, como la creación de una base de clientes, el desarrollo de una red de conductores, así como el aprovechamiento del desconocimiento de la industria por parte de los reguladores.

Esta estrategia empleada por las ERTs por supuesto que tuvo y sigue teniendo sus consecuencias, siendo una de las más visibles los millones de dólares que anualmente tienen que pagar a bufetes de abogados y demandantes, incluyendo gobiernos, alrededor del mundo. En los propios documentos para iniciar su proceso de salida a bolsa, las dos

ERTs más grandes del mundo reconocen que su operación y viabilidad están sujetas a diversas cuestiones legales y riesgos regulatorios que pueden tener un impacto adverso en el presente y futuro de la compañía. En ambos casos, estas cuestiones legales incluyen la defensa del derecho de las compañías de clasificar a los conductores como prestadores de servicios independientes ante diferentes gobiernos.

3.2 CABILDEO

Si bien la historia de las ERTs está marcada por el abuso de las lagunas legales y estrategias de litigio contra los gobiernos de las ciudades que impedían su operación en sus inicios, esa estrategia fue cambiando considerablemente conforme las empresas notaron que era más sencillo y, en algunos casos más barato, lograr acuerdos de operación por medio del cabildeo. Estas empresas comúnmente cuentan con personal interno y externo dedicado única y exclusivamente a la tarea de cabildear en favor de regulaciones favorables o en contra de regulaciones que atenten contra el modelo de negocio y hasta la supervivencia de las compañías.

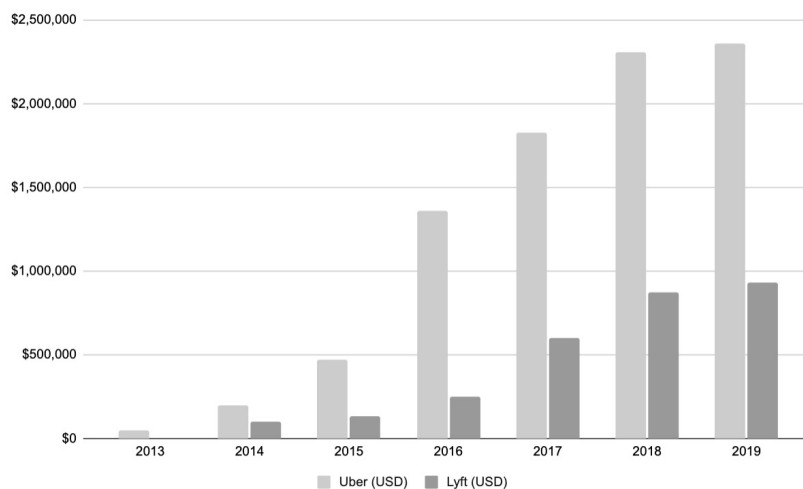
Existen diversos temas regulatorios que impactan a las ERTs y donde buscan impulsar regulaciones más favorables, como puede ser la regulación en materia ambiental ya que la gran mayoría de sus vehículos son impulsados por combustibles fósiles; el de seguridad, ya que en algunas ciudades se piden mayores controles de entrada para la contratación de conductores, lo que limita la oferta potencial; la gestión de la demanda y el número de unidades, ya que hay ciudades que han experimentado un incremento dramático en el tráfico en sus calles desde que las compañías operan.

Sin embargo, no existe regulación que atente más contra su modelo de negocio que la laboral. Las ERTs, junto con casi todas las compañías que operan con gig-workers, han gastado millones de dólares en cabildear leyes laborales alrededor del mundo. Esto debido a que una reclasificación de los conductores como trabajadores de la compañía no sólo significa tener que pagar sueldos y ofrecer beneficios como vacaciones, aguinaldo y seguridad social, sino que también abre la puerta a la posibilidad de la

¹⁹ *Move Fast, break things*: frase que podría asimilarse a más vale pedir perdón que pedir permiso.

Gráfica 1

Gastos de cabildeo en Estados Unidos en dólares. Fuente: Securities and Exchange Commission



sindicalización y negociaciones colectivas. Las dos empresas que han salido a bolsa han expresado abiertamente que esto es una amenaza existencial para las compañías, por lo cual sin reparos y con una tendencia ascendente, han gastado millones de dólares defendiendo su viabilidad económica. A continuación, se presenta una gráfica con los gastos de cabildeo en EEUU de dos de las ERTs más grandes del mundo.²⁰

3.3 MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Un tema poco discutido hasta ahora es el papel de los medios de comunicación en la legitimación del modelo de negocio de la llamada economía colaborativa y, en especial, de las ERTs. Desde su lanzamiento en 2012, la prensa, particularmente la especializada, ha tenido un papel preponderante en la adopción y legitimación de la llamada gig-economy. Este término, el cual empezó a popularizarse a partir del año 2010, fue inventado por reporteros, y no por las mismas compañías, que buscaban una manera atractiva de nombrar a la industria.

Adicionalmente al cabildeo previamente mencionado y la invención de un término de marketing ampliamente popular, los medios de comunicación también fueron claves en los primeros años de las ERTs en describir al modelo de negocio de la economía colaborativa como innovador, liberador, disruptivo y futurista, sin siquiera aplicar ojos críticos a las prácticas de estas compañías y, sobre todo, influenciando las ideas y visión de políticos, jueces, legisladores y demás personas encargadas de regular una industria naciente.

Tuvieron que pasar varios años para que medios, especializados o no, adoptaran una visión más crítica de las

prácticas comunes de explotación y precarización de las que dependen las compañías de la economía colaborativa. Sin embargo, al momento en que eso sucedió, ya existía toda una estructura trabajando en pos del beneficio de estas compañías que incluía cabilderos, publicrelacionistas, expertos en marketing y hasta una base de clientes dependientes de los servicios.

De acuerdo con un análisis de medios, la mayoría del contenido que se generó en los primeros años de operación de las compañías de economía colaborativa puede ser clasificado en cinco categorías: la reseña inicial; la experiencia de primera mano; el perfil del trabajador; el artículo utópico futurista; y la entrevista al fundador.²¹ Ninguno de éstos lo suficientemente crítico como para entorpecer, siquiera un poco, los inicios meteóricos de las ERTs.

3.4 CAMPAÑAS DE DEFENSA

Dentro de las múltiples tácticas aplicadas por las ERTs para mantener el estatus quo de poca o nula regulación en las ciudades de operación, se encuentra lo que al interior de estas compañías es conocido como campañas de defensa. Como su nombre lo indica, la estrategia consiste en tomar acciones para defender la operación de la compañía a través de movilizar a sus clientes para presionar a los gobiernos y reguladores. Su funcionamiento es relativamente sencillo y de bajo costo para las ERTs debido a que ya cuentan con el contacto directo de las personas a las que desean movilizar, ya sea a través de correo electrónico, mensaje de texto o hasta dentro de la misma aplicación.

Algunos países donde estas prácticas han sido utilizadas son México y Colombia y a nivel local, en ciudades de

20 Lyft Inc., *Form S-1 Registration Statement under the Securities Act of 1933*. 2019.

21 Harnett, Sam. (2019). *Words Matter: How Tech Media Helped Write Gig Companies into Existence*. 2019. Social Science Research Network.

Estados Unidos de gran importancia para estas compañías como Nueva York, Nueva York y Austin, Texas.

Nueva York

En 2015, citando una preocupación por el alza en el tráfico en las calles de Nueva York, el alcalde Bill de Blasio anunció que apoyaría una medida para limitar el número de vehículos de ERTs en la ciudad. Esta propuesta de regulación no fue bien recibida por las compañías ya que limita el crecimiento de su base de autos y conductores y, por lo mismo, el acceso y dominación de un mercado tan importante como la ciudad de Nueva York.

Dada la noticia, las ERTs, en especial Uber, comenzaron una campaña digital de un mes para evitar la aprobación de la medida que combinó varias estrategias como publicidad estratégica, divulgación de historias de conductores y clientes, así como activación de la base de usuarios y conductores.²² Además de los videos con testimonios de personas reales y los cientos de correos electrónicos enviados por conductores a la Oficina del Alcalde, una de las técnicas más recordadas de la campaña fue el “Uber de di Blasio”, una opción en la aplicación de Uber que mostraba a los usuarios cómo se vería Uber, cuánto tiempo deberían de esperar por su conductor y cuánto más costaría su viaje si los límites propuestos por el alcalde fueran aprobados.

La regulación nunca alcanzó el apoyo necesario dentro del Concejo de la ciudad por lo que días antes de su votación el alcalde decidió retirar la propuesta y sustituirla por un estudio que la ciudad haría en conjunto con Uber para analizar el comportamiento del tráfico en la ciudad y la contribución de las ERTs al problema, anotando así una victoria para las ERTs.

Ciudad de México

Ese mismo año –durante la administración de Miguel Ángel Mancera–, el Gobierno de la Ciudad de México a través del Instituto de Verificación Administrativa (INVEA) inició operativos para detener y remitir autos de diversas ERTs a los depósitos de automóviles, conocidos como corralones, argumentando que el servicio prestado resultaba irregular ya que no contaban con los documentos requeridos por ley para prestar el servicio, a diferencia de los taxis, la competencia directa de las ERTs.

Después del anuncio del INVEA de continuar con los operativos para verificar la documentación de los vehículos de las ERTs, se inició una campaña en redes sociales con la etiqueta #UberSeQueda. Esta campaña buscaba ejercer presión sobre los reguladores al señalar las bondades de las ERTs mientras denostaba el servicio prestado por medios de transporte tradicionales como taxis o microbuses. Una semana después, el Gobierno de la Ciudad de México

advirtió que su intención no era detener por completo el servicio de Uber sino regular un servicio que hasta ese momento era irregular. Al igual que en el caso de la ciudad de Nueva York, la solución anunciada en la Ciudad de México incluyó la participación directa de las ERTs, no tomó en consideración ninguna demanda en materia de derechos laborales y fue ampliamente celebrada por las compañías en sus canales de comunicación.

Esta misma táctica, incluyendo el reciclaje de la etiqueta #UberSeQueda, fue replicada en Colombia a principios de 2020.

3.5 MOVILIZACIÓN DE CONDUCTORES A FAVOR DE LOS INTERESES DE LAS ERTS

Las ERTs gestionan una fuerza de trabajo de miles de conductores a través de su plataforma informática. Esta gestión puede utilizarse para otras actividades que van más allá de la contratación de servicios, como puede ser la movilización en favor de la compañía cuando los intereses de ésta se ven amenazados por reguladores y otros actores políticos como grupos de transportistas organizados.

La plataforma o aplicación de las ERTs proporcionan a la empresa un medio de comunicación que les permite coordinar a los conductores en campañas anti regulación y facilita la acción colectiva a favor de los intereses de las compañías al proporcionar un mecanismo sencillo para contactar a los reguladores.²³ De igual forma, es a través de la misma aplicación por la cual, a través de los conductores, las ERTs pueden regalar viajes a sus clientes en ciertas jurisdicciones para poner a la opinión pública de su lado y apoyar sus campañas de defensa.

Esta movilización en contra de las regulaciones comúnmente viene acompañada de comunicados de prensa con información sobre la inversión económica que las compañías representan para la ciudad o el país y la potencial pérdida que significaría para la localidad la “sobre regulación” o prohibición de la industria.

Estas tácticas han sido ampliamente utilizadas por las compañías en ciudades como la Ciudad de México, Nueva York, Los Ángeles, Londres, Madrid, entre muchas otras más.

22 Arthur W. Page Society / Institute for Public Relations Case Study Competition. (2016). *How a Communication Campaign Saved Uber Millions*.

23 Collier, Ruth, Dubal, Veena, Carter, Christopher. (2017). “Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate”. Institute Research on Labor and Employment.

4.

REGULACIÓN LABORAL Y SINDICALIZACIÓN ALREDEDOR DEL MUNDO

La reacción de las ERTs ante cualquier intento de regulación laboral evidencia que es uno de los temas que más preocupan entre sus ejecutivos, ya que atenta directamente contra la viabilidad del negocio. La preocupación no sólo es implícita, ya que dos de las ERTs más grandes del mundo –las cuales ahora son compañías que cotizan en bolsa de valores–, han hecho explícita su preocupación de una posible reclasificación de prestadores de servicios independientes a trabajadores.²⁴ A pesar de las tácticas mencionadas en la sección previa para evitar o demorar la aprobación de regulación en materia laboral, hay jurisdicciones, locales, estatales y federales, que han logrado proponer e implementar regulaciones a las ERTs. Esta sección ofrece un panorama general de los esfuerzos de regulación en diferentes regiones del mundo incluyendo Estados Unidos, Sudamérica y Europa. Al final de la sección se incluye una tabla comparativa de las regulaciones aquí incluidas.

Leyes laborales y esfuerzos de sindicalización en Estados Unidos: el estado de California y la ciudad de Seattle, Washington.

En Estados Unidos ha habido múltiples esfuerzos para regular a las ERTs que van desde otorgar el salario mínimo a los conductores hasta permitir su sindicalización. Dos de las regiones que más han pugnado por una regulación laboral que proteja y otorgue mayores beneficios a los conductores son el estado de California y la ciudad de Seattle, Washington.

California

En enero de 2020, en el estado de California entró en vigor una ley conocida como AB-5 (Assembly Bill 5) la cual requería a las ERTs y otras empresas que se beneficiaban de los *gig-workers*, como compañías de entrega de comida, que reclasificaran a repartidores y conductores como trabajadores. Para poder clasificar de manera correcta a las personas, ya sea como prestadores de servicios independientes o

trabajadores, la ley se basaba en una regla conocida como la Prueba ABC, que consiste en tres partes.²⁵ La Prueba ABC establece que para que un trabajador se considere contratista independiente tiene que responder de forma negativa a todos los siguientes supuestos:

1. El trabajador está libre del control y manejo de la entidad contratante en relación con el desempeño del trabajo, tanto en el contrato firmado entre las partes como en el trabajo en sí.
2. El trabajador realiza un trabajo que está fuera del giro principal o habitual del negocio de la entidad contratante.
3. El trabajador se dedica habitual e independientemente a un oficio, ocupación o negocio establecido de la misma naturaleza que el trabajo realizado.

Como en el caso de los conductores de ERTs al menos dos supuestos pueden responderse de manera afirmativa, los conductores debían ser recategorizados como trabajadores de las compañías a partir de su entrada en vigor. Lo anterior significaba que se les otorgarían a los conductores las prestaciones de ley en California, que incluyen: salario mínimo, indemnizaciones laborales, seguro de desempleo, licencia por cuestiones de salud pagada y licencia por cuestiones familiares pagada.

Sin embargo, la AB-5 representaba una grave afrenta al modelo de negocio de las ERTs; los propios documentos ingresados por las compañías ante autoridades financieras mencionan que buscarían mantener las regulaciones locales como están en mercados clave donde operan²⁶ y California sin lugar a dudas es uno de esos mercados clave. Por lo tanto, las ERTs emprendieron acciones para poder revertir la AB-5 que fueron más allá de las previamente presentadas. En específico, decidieron desobedecer la ley y no clasificar a los conductores como trabajadores de la compañía, amenazar varias veces con detener operaciones en el estado y, finalmente, revertir la ley a través de una

24 Lyft Inc., *Form S-1 Registration Statement under the Securities Act of 1933*. 2019.

25 AB-5, Gonzalez. *Worker status: employees and independent contractors*. 2019.

26 Uber Technologies Inc., *Form S-1 Registration Statement under the Securities Act of 1933*. 2019.

consulta popular. Varias compañías que serían afectadas por la AB-5, entre ellas Uber, presentaron una iniciativa con el objetivo de que los conductores pudieran seguir categorizándose como contratistas independientes y, así, no tener que ofrecerles ningún tipo de derechos laborales.²⁷

Después de más de 200 millones de dólares en promoción para su aprobación, pagados por las compañías afectadas por la AB-5, en noviembre de 2020 la consulta popular, mejor conocida como Proposición 22, fue puesta a votación y aprobada por el 58% de los votantes. Lo anterior, dejó en las mismas circunstancias de precarización e inseguridad a los conductores de ERTs y abrió la puerta a que las compañías sigan los mismos pasos para lograr regulaciones favorables alrededor del mundo. Si bien el resultado de una consulta popular en un estado de un país podría no tener el impacto para cambiar el panorama a nivel mundial, sus efectos sí pueden permear de múltiples formas, mermando y hasta revirtiendo lo hasta ahora ganado por los conductores en otros lados del mundo.

Seattle

En 2015, a través del Concejo de la ciudad, los conductores ganaron el derecho a sindicalizarse como contratistas independientes a través de una ley. Esta ley, la cual fue aprobada de manera unánime por el Concejo de la ciudad y la cual incluía otros beneficios como el salario mínimo, fue revertida por una corte después de que la Cámara de Comercio de Estados Unidos demandara a la ciudad por no tener las atribuciones legales para legislar en materia de sindicalización y, por ende, permitir a los conductores formar sindicatos y organizarse. El Concejo de la ciudad decidió retirar la previsión que permitía a los trabajadores organizarse y crear sindicatos, pero continuó con la batalla legal por el salario mínimo.

Finalmente, cinco años después, la Cámara de Comercio, Uber y la ciudad decidieron abandonar la demanda, lo cual permitió que el Concejo pudiera pasar legislación a favor de los conductores en materia de salario mínimo, otorgándoles así un pago de USD \$0.56 por minuto en la plataforma más 30 minutos por cada 8 horas de trabajo para limpiar su auto. Cabe mencionar que la ley entrará en vigor el 1 de enero de 2021 y aún puede ser apelada por las ERTs, aunque han dicho que no lo harán.

Seattle, al igual que California, son de las pocas jurisdicciones que se han atrevido a buscar una reglamentación laboral a la gig-economy a través de la vía legislativa. Casi en todos los demás intentos, la regulación se logró a través de la vía judicial. A pesar del revés a la ciudad en materia de sindicalización, el caso sentó un precedente para que un estado sí pueda legislar en materia de sindicalización y negociación colectiva.

27 Cornell University, "Too close to call" Prop 22 to test strength of Uber, Lyft Advocacy. 2020.

Uruguay

A finales de 2019, un conductor de Uber en Uruguay promovió un juicio en contra de la compañía y un juzgado en primera instancia reconoció la existencia de una relación laboral. Partiendo del concepto clásico de subordinación, esta sentencia recurre a criterios sustitutos como la continuidad, la profesionalidad, la exclusividad, la ajenidad en los frutos y la inserción en la organización del empresario. La sentencia se apoya principalmente en la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la relación de trabajo y el principio del trabajo como hecho contenido en la misma, para analizar el marco conceptual y normativo allegado a la causa.²⁸ Por supuesto que la compañía apeló la sentencia y en segunda instancia el juzgado confirmó la relación de dependencia laboral entre la compañía y el conductor, condenando a la ERT al pago de aguinaldos, licencias y vacaciones de manera retroactiva al conductor. En este caso el fallo resulta inapelable.

Reino Unido

En uno de los casos más emblemáticos en materia de derechos laborales en el marco de la economía colaborativa, un conductor de Uber en Londres, quien fue desactivado por la compañía, decidió demandar a la empresa para que la Corte decidiera si existía una relación laboral. Aslam, un conductor de origen pakistaní ganó la primera instancia, la cual fue apelada por la compañía, pero Aslam también ganó la apelación. La Corte de Apelaciones determinó la relación laboral de los conductores de Uber y confirmó las decisiones del juez de instancia y del tribunal de apelaciones que apoyaron la determinación del vínculo laboral con base en indicios como: 1) el hecho de que Uber entrevista a los conductores; 2) Uber impone condiciones e instrucciones para el desarrollo de las labores y controla su cumplimiento; 3) el sistema de calificación de los conductores enmarca el poder de instrucción y sanción patronal; 4) si bien los conductores no están obligados a seguir la ruta fijada por Uber para el trayecto, su incumplimiento resulta en consecuencias adversas; y 5) Uber establece la tarifa, que no puede ser negociada por el conductor y el cliente, criterio confirmado en el marco de los recursos interpuestos por la empresa.²⁹

Al final, la corte decidió que los demandantes sí eran trabajadores de la compañía de acuerdo con la legislación vigente y que el horario de trabajo de los demandantes comenzaba tan pronto estaban en su territorio (Londres), se conectaban a la aplicación y estaban listos para aceptar viajes.³⁰ Por lo tanto, los conductores son derechohabientes a salarios

28 **Todolí, Adrián.** (2019). Primera sentencia que reconoce el vínculo laboral entre Uber y uno de sus chóferes en Uruguay. *Argumentos en Derecho Laboral*.

29 **Jaramillo, Iván.** (2020). *Riders: Entre el Desvalor del Trabajo y la Superación del Confinamiento*. Friedrich-Ebert-Stiftung.

30 Case No: A2/2017/3467: Uber B.V. ("UBV") (1) Appellants Uber London Limited ("ULL") (2) Uber Britannia Limited (3) - and - Yaseen Aslam (1) Respondents James Farrar (2) Robert Dawson & others (3)

Tabla 1

Comparativo de beneficios laborales y estatus en diferentes regiones del mundo

Región	Jurisdicción	Beneficios Laborales					Ruta	Estatus
		Salario Mínimo	Seguro de desempleo	Indemnización	Licencias pagadas	Sindicalización		
California, EEUU	Estatad	✓	✓	✓	✓	×	Legislativa	Revocada por consulta ciudadana
Seattle, EEUU	Local	✓	×	×	×	×	Legislativa	Aprobada
Reino Unido	Federal	✓	×	×	✓	✓	Judicial	Pendiente
Uruguay	Federal	✓	×	×	✓	×	Judicial	Aprobada e inapelable
México	Federal	×	×	×	×	×	Legislativa	Pendiente

mínimos, licencias con goce de sueldo y sindicalización. Cabe mencionar que el caso aún no está cerrado ya que fue atraído por la Suprema Corte en julio de 2020 y aún se espera un fallo final.

Sin embargo, ninguna de estas medidas beneficia directamente a los conductores de las ERTs en el país.

México

A pesar de que diversos legisladores de distintos partidos políticos han expresado interés en el tema, hasta el momento el país sigue sin una regulación laboral para la economía colaborativa. Es importante mencionar que sí existen regulaciones que impactan a estas compañías en otros ámbitos como el fiscal o el operativo.

En cuestiones fiscales, en junio de 2020 entró en vigor un esquema de tributación para que los conductores de ERTs paguen Impuesto Sobre la Renta e Impuesto al Valor Agregado (IVA). Estas disposiciones fiscales, aprobadas por el Congreso a finales de 2019, tenían la intención de cobrar IVA a las compañías de tecnología, incluidas las ERTs. Sin embargo, las compañías decidieron trasladar este impuesto a los conductores para que de esta forma los conductores lo absorbieran y las tarifas no subieran para los usuarios. El IVA tiene un valor variable desde 0.16 y hasta 6.8 por ciento de la tarifa de cada viaje realizado a través de la aplicación. De igual forma, los conductores están sujetos al pago del Impuesto sobre la Renta (ISR).

En materia operativa, en la Ciudad de México fue creado un fideicomiso llamado Fondo para el Taxi, la Movilidad y el Peatón que fue anunciado como una fuente de ingresos para mejorar la infraestructura de transporte público y la movilidad. En el fideicomiso, creado en 2016, se deposita el 1.5% de cada viaje para el fomento de una mejor movilidad en la Ciudad de México. Lo recaudado funciona como pago por el uso del espacio público y las externalidades negativas que estas compañías imponen a la Ciudad de México.

5.

DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UNA REGULACIÓN LABORAL PARA CONDUCTORES DE ERTS EN MÉXICO

Como se mencionó previamente, México no es ajeno a la discusión que existe en el mundo sobre la regulación laboral aplicable a los conductores de las ERTs. Existen al menos dos iniciativas – Padilla (Partido del Trabajo) y Fócil (Partido de la Revolución Democrática)– en el Senado que, si bien aún no llegan a comisiones ni al pleno, reconocen la necesidad de otorgar derechos y prestaciones de ley a estas personas que trabajan a través de plataformas digitales. Personas que más que ser parte de una nueva forma de trabajo, son víctimas de una tendencia de precarización y abuso que data de años atrás. Esta tendencia se agudizó durante el periodo neoliberal en México y, además de incluir a la *gig-economy*, también incluye la subcontratación o el *outsourcing*, una categoría de trabajo que será regulada después de años de uso y abuso a través de una iniciativa del Ejecutivo y su respectiva aprobación en el Congreso. Interesantemente, la iniciativa presentada por el Ejecutivo en materia de subcontratación incluye la oportunidad de seguir subcontratando siempre y cuando estos servicios ofrecidos no formen parte del objeto social ni de la actividad económica principal de la empresa o entidad beneficiaria, uno de los puntos incluidos en la Prueba ABC de la ley AB-5 de California.

Considerando que es una prioridad de la actual administración la conquista del bienestar de las personas a través de la expansión de la seguridad social, así como la reducción de la precarización, el abuso laboral y la informalidad, el impulso de la iniciativa en materia de subcontratación podría servir para que se retomara el tema de la economía colaborativa por los legisladores. Esta situación de informalidad en las ERTs es reconocida por las dos iniciativas previamente mencionadas, las cuales buscan establecer procedimientos y definiciones para facilitar la recategorización de los prestadores de servicios independientes como trabajadores. Como se menciona en la Sección III, la informalidad es una de las características del mercado laboral en México que han contribuido directamente al crecimiento acelerado de las ERTs, ya que los conductores no cuentan con acceso a seguridad social o beneficios.

Si bien el camino legislativo resulta el más deseable por cuestiones de viabilidad y atribuciones, no es posible obviar que en México, como ha sucedido en otros países, también

podría recurrirse a la vía judicial para lograr los derechos laborales básicos para los conductores de las ERTs. Esta ruta podría ser menos clara, ya que las ocasiones en las que la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha atraído casos relacionados con las ERTs, los ministros nunca han discutido si los contratos entre particulares pueden ser regulados por el Estado. Sin embargo, no puede pasarse por alto que, si los conductores actualmente ya contribuyen con ingresos al Estado al pagar ISR e IVA, deberían ser retribuidos con beneficios ante posibles eventualidades como accidentes, invalidez o situaciones como el desempleo o la vejez. Sin embargo, en México la naturaleza de la seguridad social generalmente es tripartita, por lo que, en este específico caso, aún faltarían las aportaciones patronales.

RECOMENDACIONES GENERALES PARA UNA LEGISLACIÓN LABORAL EN MÉXICO

Es recomendable que cualquier iniciativa que se discuta y eventualmente se apruebe en el Congreso incluya al menos los siguientes temas:

Derechos laborales básicos

Entre las similitudes que existen entre las dos iniciativas previamente mencionadas, se encuentran las adiciones y modificaciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT) para que los trabajadores de estas modalidades gocen de todos los derechos que la LFT reconoce: seguridad social, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, antigüedad, indemnización por despido injustificado, reparto de utilidades y horas extras, en caso de aplicar. De igual forma, al confirmarse una relación laboral entre los conductores y las ERTs, el patrón deberá cumplir con las obligaciones que surjan con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

Naturaleza del trabajo

Como se mencionó previamente, existe una gran atomización entre los conductores de ERTs, lo que hace que sea complicada la organización y la negociación colectiva. Sin embargo, es lógico que, una vez que los prestadores de

servicios independientes sean reconocidos como trabajadores, puedan buscar la sindicalización para lograr mejores condiciones laborales colectivamente sin temor a represalias, como la desconexión de la plataforma. La naturaleza del trabajo, comenzando por lo geográfico, limita el encuentro y socialización de los conductores. Sin embargo, el reconocimiento de los conductores como trabajadores ayudaría a la creación de mecanismos de organización que faciliten la obtención de derechos y reduzcan los abusos.³¹

Mejoras para los usuarios

Uno de los dos proyectos previamente mencionados (Padilla, PT) contempla la necesidad de incrementar los controles de contratación y seguridad entre los conductores en beneficio de los usuarios. Esto, sin lugar a dudas, debe de considerarse en cualquier iniciativa presentada ya que, si bien los beneficiarios directos no son los conductores, los requisitos para poder conducir un transporte de pasajeros sí son materia de regulación del Congreso. Este es un punto relevante, sobre todo después de los lamentables crímenes que se han cometido a bordo de unidades de ERTs.

Reducción en la asimetría de la información

Si bien una eventual reclasificación de los conductores como trabajadores de las ERTs reconocería inherentemente una relación de subordinación, una iniciativa que vele por los derechos laborales y el bienestar de los conductores no debe dejar de lado la falta de transparencia y asimetría que existe entre la compañía y los conductores. El alcance de esta reducción en la asimetría de la información tendría que ser ampliamente discutido y podría abarcar desde transparentar los procesos de calificación y asignación de viajes hasta eliminar las reducciones de pagos y compensaciones de manera unilateral.

Diferenciación

Finalmente, de los dos proyectos antes mencionados, ninguno considera la creación de un esquema de contratación flexible, también conocido como flexiseguridad, que combine los derechos otorgados por la LFT y, asimismo, permita a miles de conductores de ERTs que actualmente se conectan a la aplicación pocas horas a la semana seguir haciéndolo pero con principios de seguridad con flexibilidad. Esta flexibilidad, la cual debe de ser analizada e implementada con reservas, podría ser deseable tomando en cuenta que existe un porcentaje considerable de conductores que trabajan menos de 10 horas a la semana en búsqueda de un ingreso suplementario.³²

Es importante que el esquema de flexiseguridad no comprometa ni ponga en riesgo los derechos de los trabajadores como sucedió con la Reforma Laboral de 2012, donde se regularizó muchas de las prácticas ilegales de las empresas en detrimento del bienestar de millones de personas.

Un esquema que anteponga los conductores y no a las compañías, podría implementarse de diferentes formas. De entrada, los conductores podrían pagar su parte correspondiente de las cuotas de seguridad social en vez de pagar IVA o ISR, por poner un ejemplo. Esta flexiseguridad bien implementada podría suscitar que finalmente los conductores cosechen los beneficios de la libertad e independencia que tanto prometieron las ERTs pero que, desafortunadamente para cientos de miles de conductores, nunca llegaron.

31 Goldsmith, Mary. (2016). *De sirvientas a trabajadores*.

32 **Azuara, Oliver, Gonzállez, Stephanie, Keller, Lucas.** (2019). *Who drives on ride-hailing platforms in Latin America? A profile of Uber drivers in Brazil, Chile, Colombia, and Mexico*. Inter-American Development Bank.

CONCLUSIONES

Es común escuchar que la economía colaborativa llegó para quedarse; es una de esas frases prefabricadas que entusiastas y defensores de la industria gustan de repetir por igual. Por más que la afirmación resulte cierta, es urgente que como sociedad nos cuestionemos si un modelo de negocio, donde los pequeños márgenes de ganancia dependen de la explotación y precarización de los trabajadores, en este caso conductores, es algo que queremos mantener intacto y, además, usar como estándar para establecer otras empresas e industrias.

Una década después de la puesta en marcha y popularización de las ERTs, ha quedado claro que regular a estas compañías con valuaciones multimillonarias, ha resultado en la práctica más complicado de lo que parece en teoría. Como se analiza en el documento, el acceso a millones de dólares en fondos de capital ha permitido que las compañías mantengan regulaciones a modo en regiones operativas clave a través de múltiples estrategias ya probadas. Además, los mismos fondos les han permitido crear estrategias anti regulación que, en caso de ser necesarias, pueden replicar a bajo costo.

Sin embargo, después de miles de abusos documentados, precarización rampante y una pandemia que sólo ha agudizado estas condiciones, es claro que el reconocimiento de derechos laborales de los conductores resulta necesaria y oportuna. Más allá de la dicotomía del prestador de servicios independiente o trabajador, la cual parece cada vez más agotada, la cuestión es que las personas merecen trabajos formales que les permitan alcanzar un grado de bienestar social y económico. Este reconocimiento no sólo beneficiaría a los conductores ya que las ERTs también se verían beneficiadas al disminuir la rotación y tener conductores más comprometidos y productivos.

Es recomendable que la regulación en materia laboral que se discuta y, eventualmente se apruebe, considere el reconocimiento de derechos para dos grupos de personas de manera diferenciada: uno que trabaja intensivamente en la aplicación y de la cual provienen la mayoría de sus ingresos y otro que conduce menos tiempo y busca un ingreso suplementario pero que de igual forma tiene derecho a mejores condiciones laborales y a una situación no precarizada. Es momento de que lo disruptivo sea regular en favor

de los trabajadores y no que las compañías obtengan las ganancias y socialicen los costos.

BIBLIOGRAFÍA

AB-5, Gonzalez. *Worker status: employees and independent contractors.* 2019.

Arthur W. Page Society/Institute for Public Relations Case Study Competition. (2016). *How a Communication Campaign Saved Uber Millions.*

Azuara, Oliver, González, Stephanie, Keller, Lucas. (2019). *Who drives on ride-hailing platforms in Latin America? A profile of Uber drivers in Brazil, Chile, Colombia, and Mexico.* Inter-American Development Bank.

Baron, David. (2018). Disruptive Entrepreneurship and Dual Purpose Strategies: The Case of Uber. *Strategy Science.*

Bazdresch, Santiago. (2017). La informalidad en México: Interpretaciones alternativas sobre su origen y consecuencias. *Foro Económico.*

Case No: A2/2017/3467: Uber B.V. (“UBV”) (1) Appellants Uber London Limited (“ULL”) (2) Uber Britannia Limited (3) - and - Yaseen Aslam (1) Respondents James Farrar (2) Robert Dawson & others (3)

Choudary, Sangeet. (2018). *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being.* International Labour Organization.

Collier, Ruth, Dubal, Veena, Carter, Christopher. (2017). “Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate”. Institute Research on Labor and Employment.

Cornell University, “Too close to call” Prop 22 to test strenght of Uber, Lyft advocacy. 2020.

Fócil, Juan Manuel. (2020). Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona el Capítulo VIII de las Plataformas Digitales al Título Sexto relativo a los trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo.

Goldsmith, Mary. (2016). *De sirvientas a trabajadores.*

Harnett, Sam. (2019). *Words Matter: How Tech Media Helped Write Gig Companies into Existence.* 2019. Social Science Research Network.

Jaramillo, Iván. (2020). *Riders: Entre el Desvalor del Trabajo y la Superación del Confinamiento.* Friedrich-Ebert-Stiftung.

Kramer, Richard, Lourensz, Sam, Strauss, Rocco. (2019). *Uber and Lyft: Dangerous Driving?* Arete.

Lehr, Lindsay. (2018). Growing Latam Marketplaces Face Mass Payout Hurdles. *Americas Market Intelligence.*

Lyft Inc., *Form S-1 Registration Statement under the Securities Act of 1933.* 2019.

Padilla, Joel. (2019). Iniciativa por la que se reforma la Ley Federal del Trabajo para regular a los trabajadores de las empresas de servicio por medio de aplicaciones digitales.

Rosenblat, Alex, Stark, Luke. (2016). Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers. *International Journal of Communication.*

Todolí, Adrián. (2019). Primera sentencia que reconoce el vínculo laboral entre Uber y uno de sus choferes en Uruguay. *Argumentos en Derecho Laboral.*

Uber Technologies Inc., *Form S-1 Registration Statement under the Securities Act of 1933.* 2019.

Wright, Tessa. (2018). *The Impact of the Future of Work for Women in Public Transport.* International Transport Workers’ Federation.

AUTOR

Rodrigo García Reséndiz. Es maestro en planeación urbana y regional por la Universidad de California, Los Ángeles. Tiene más de 9 años de experiencia trabajando el desarrollo e implementación de políticas públicas y asuntos urbanos, particularmente en el sector transporte. A lo largo de su carrera, ha estado a cargo de múltiples proyectos en el sector público y privado en varios países incluyendo México, Estados Unidos, Argentina y Brasil.

PIE DE IMPRENTA

Fundación Friedrich Ebert en México
Yautepec 55 | Col. Condesa
06140 | Ciudad de México | México

Responsable
Yesko Quiroga | Representante en México

Coordinadora de proyectos
Inés González

Teléfono +52 (55) 5553 5302

Fax +52 (55) 5254 1554

www.fes-mexico.org

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita.

PLATAFORMAS MILLONARIAS Y EMPLEOS PRECARIOS. LAS EMPRESAS DE REDES DE TRANSPORTE EN MÉXICO.



Desde sus inicios, las compañías de taxi por aplicación, también conocidas como Empresas de Redes de Transporte (ERTs) han buscado convertirse en negocios rentables a través de la premisa de que sus conductores son prestadores de servicios independientes y no trabajadores de la compañía. Este componente clave del modelo de negocio, que resultó en la precarización laboral de miles de conductores alrededor del mundo, fue inescrutable durante mucho tiempo.



Una década después de su lanzamiento y una pandemia de por medio, gobiernos de todos los niveles alrededor del mundo han evaluado los impactos negativos en materia laboral de la llamada economía colaborativa y decidido actuar en beneficio de un grupo de personas que ha quedado completamente desprotegido en materia de derechos laborales.



Este documento describe las condiciones en las que prestan sus servicios los conductores y la estrategia de las compañías para dismantelar cualquier esfuerzo de regulación laboral. Asimismo, analiza las experiencias de regulación laboral alrededor del mundo y propone una serie de elementos a considerar para una propuesta de reforma legal en México, que refleje realmente el bienestar para los trabajadores conductores.