



# Acceso a la seguridad social en México para personas trabajadoras de plataformas digitales

**DOCUMENTO DE TRABAJO**



**OXFAM**

México

**Este estudio forma parte de la serie de insumos de conocimiento generados en el Programa de Bienestar y Trabajo de Oxfam México.**

Bienestar y Trabajo es una de las cuatro áreas estratégicas de Oxfam México. En Bienestar y Trabajo tenemos la misión de trabajar para transformar los sistemas que sostienen la desigualdad, con la finalidad de mejorar las vidas de las personas trabajadoras a través de salarios justos, seguridad social y tiempo propio.

Esta publicación está sujeta a copyright, pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia de política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del copyright solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido el permiso correspondiente y puede requerir el pago de una tasa.

Para obtener más información sobre este documento es posible contactar a: [elizabethcalvillo@oxfamMexico.org](mailto:elizabethcalvillo@oxfamMexico.org) / [javiermedina@oxfamMexico.org](mailto:javiermedina@oxfamMexico.org)

**Para el desarrollo de este documento, Oxfam agradece la colaboración de:**

**Gabriela Mendizabal Bermúdez:** profesora-investigadora titular C de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en México; miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías de México, nivel II; y profesora invitada de la maestría en Derecho Laboral de la Universidad El Externado, Colombia. [mgabriela@uaem.mx](mailto:mgabriela@uaem.mx) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3681-4025>.

**Josué Mesraim Davila Soto:** doctorando en Derecho y Globalización en la División de Estudios Superiores de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y profesor de la Escuela de Estudios Superiores de Atlatlahucan de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en Cuernavaca, Morelos, México. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9279-7736>

**Elizabeth Calvillo Reynoso:** en la Gerencia de Bienestar y Trabajo trabajamos para construir alianzas con la finalidad de promover empleos en los cuales existan condiciones justas y dignas de trabajo para personas trabajadoras del sector formal e informal. Hacemos hincapié en acciones para promover espacios de trabajo y relaciones laborales con pleno acceso a seguridad social, salarios y jornadas de trabajo justas, al igual que tiempo propio.

**Efrén Pérez de la Mora:** Gerente de gestión del conocimiento en Oxfam México, responsable de liderar las actividades de investigación y el área de seguimiento, evaluación y aprendizaje (SEA). Promueve el desarrollo de investigaciones internas y externas rigurosas, con el objetivo de hacer exigencia de derechos basada en evidencia.

**Javier Y. Medina Arellano:** coordinador de Inclusión Social en Oxfam México. En su rol, lidera iniciativas para promover una política social universal, no discriminatoria y sensible a las diferencias, así como impulsar el acceso a derechos sociales y económicos de personas trabajadoras del sector agrícola y de plataformas digitales.

**Samantha Rivera Camarillo:** oficial de programas de Bienestar y Trabajo. A través de la oficialía, apoya la implementación y gestión de los diversos proyectos encaminados a la reducción de las desigualdades en la realización de los derechos económicos y sociales.

**Victor Hugo Pérez Espinosa:** egresado de la licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública, me he desempeñado como profesor adjunto en la Universidad Nacional Autónoma de México. Trabajo problemas de metodología de la investigación y sistemas políticos.

# EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO PARA PERSONAS TRABAJADORAS DE PLATAFORMAS DIGITALES

## Introducción

La digitalización de servicios a nivel mundial ha generado cambios importantes en el contexto laboral en los últimos años. Como parte de este proceso, las plataformas digitales han generado espacios para la incorporación de nuevos grupos de personas trabajadoras en los entornos digitales. Sin embargo, los esquemas de trabajo que han propuesto la mayoría de plataformas en la economía gig<sup>1</sup> no contemplan contratos de trabajo, pago mínimo, prestaciones de ley ni salvaguardas para prevenir riesgos de trabajo y jornadas extenuantes.

El derecho a la seguridad social comprende la posibilidad de acceder a los medios de protección necesarios para enfrentar las distintas dificultades que comprende el desarrollo de la vida a través de seguros para casos como el desempleo, la enfermedad, la incapacidad y la vejez, entre otros. Por esta razón, las dificultades que una persona enfrenta para ejercer este derecho se traducen directamente en condiciones de vulnerabilidad social en ámbitos como la salud, el ingreso familiar y el retiro.

En México, la seguridad social se encuentra estrechamente vinculada al empleo formal. Esta relación entre seguridad social y formalidad plantea desafíos en un contexto donde otras modalidades de trabajo —como el de cuidados— emergen en tanto formas de empleo desprotegidas por la regulación actual. A pesar de que el trabajo en estas plataformas tiene muchas características en común con el empleo formal, **aún sigue sin ser reconocido plenamente en la regulación mexicana**. Este reconocimiento es una tarea pendiente que las personas legisladoras y representantes del Estado deben resolver, ya que profundiza las desigualdades y condiciones de precariedad que enfrentan las personas trabajadoras de plataformas digitales.

Es posible obtener indicios de experiencias internacionales sobre cómo garantizar la protección social a todas las personas trabajadoras. Los avances de países en América Latina y Europa han generado rutas para regular y salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras, incluyendo el reconocimiento de la subordinación laboral, así como vías hacia la definición de aportaciones sociales a la seguridad social (empresas empleadoras, gobiernos y personas trabajadoras).

En este documento se agrupan insumos relevantes para la toma de decisiones dirigida a garantizar el derecho a la seguridad social para quienes laboran en este sector. Se presentan los elementos que reconocen a la seguridad social como un derecho y las experiencias internacionales sobre el reconocimiento de la relación laboral de personas trabajadoras con plataformas digitales, así como una guía para avanzar en la regulación de estas plataformas.

---

<sup>1</sup> La gig economy, también entendida como economía compartida, es un sector económico que se distingue por facilitar el comercio al por menor de bienes y la prestación de servicios mediante micro transacciones a través de canales digitales. En este sentido, las personas que trabajan en estos canales se dedican a realizar tareas o servicios puntuales para generar ingresos. De tal modo, este modelo económico a través de plataformas integra de manera tripartita la interacción tanto de empresas, personas trabajadoras y consumidores para facilitar la conexión y el intercambio de bienes o servicios.

OXFAM México, Promesas sobre ruedas, consultado el 21 de septiembre de 2023 en:

[https://www.promesassobruedas.org/wpcontent/uploads/2022/02/Este\\_futuro\\_no\\_aplica\\_informe\\_01262022.pdf](https://www.promesassobruedas.org/wpcontent/uploads/2022/02/Este_futuro_no_aplica_informe_01262022.pdf)

## El trabajo en plataformas hoy

La digitalización del contexto económico y social ha generado nuevos desafíos para la garantía de los derechos laborales de quienes trabajan en estos entornos. Lo que entendemos como un empleo tradicional —con horarios y lugares de trabajo específicos— se ha visto alterado por este proceso de digitalización y flexibilización. Estas son sólo algunas de las características que se han visto alteradas cuando hablamos del trabajo en plataformas digitales. Si bien dichas plataformas ofrecen la posibilidad de comprar, vender, intercambiar y compartir productos y servicios de forma virtual, no siempre queda claro cuáles son plataformas de trabajo.

Pero, ¿quiénes trabajan en estos espacios digitales? Las personas trabajadoras de plataformas son aquellas que generan al menos una parte de sus ingresos realizando tareas temporales asignadas a través de convocatorias en plataformas en línea o aplicaciones.<sup>2</sup> En nuestro país, una persona trabajadora es aquella persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.<sup>3</sup> En este sentido, las características generales de una persona trabajadora de plataformas digitales son:

- Ser una persona física que realice actividades de forma personal y vinculada a las indicaciones impuestas por las plataformas digitales.
- Prestar sus servicios para la realización de tareas (temporales, por proyecto o permanentes) a través de una plataforma digital.
- Las tareas le deben ser asignadas por medio de plataformas digitales (ya sean aplicaciones o páginas web).
- Que sus ingresos (parciales o totales) dependan de las actividades que realice en la plataforma digital
- Que la plataforma permita a otras personas adquirir sus productos o servicios.
- Que la plataforma controle el tiempo, modo y forma en que se prestan los servicios.

Actualmente no se conoce el número exacto de personas que trabajan en estas plataformas debido a que las empresas no transparentan la información que poseen sobre el número de personas repartidoras y conductoras. Por otra parte, los instrumentos públicos de contabilización no logran capturar completamente el número de personas trabajadoras en este sector, aunque existen esfuerzos que intentan hacer aproximaciones sobre el total de personas empleadas.<sup>4</sup> Se estima que existen entre 350 mil y 500 mil personas trabajadoras de plataformas digitales.<sup>5</sup>

A pesar de que el trabajo en plataformas digitales se presenta como una alternativa de empleo flexible, donde la decisión del tiempo utilizado para el trabajo es libre, algunos estudios señalan que el algoritmo de las plataformas afecta enormemente la toma de decisiones, lo que da por resultado una ilusión de libertad de decisión.<sup>6</sup> Diversos estudios han comprobado que algunas personas terminan trabajando 40 horas a la semana, aun cuando ingresaron a este esquema motivadas por la flexibilidad de horarios.<sup>7</sup>

---

2 García, José Alexander y Katherine Javier, Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana: caracterización y opciones para su protección social, disponible en: <https://repositorio.cepal.org/items/1f54d471-8f3c-459c-8b07-ed53b651d309>

3 Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo.

4 A través de una estimación que usa los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Laboratorio de Políticas Públicas del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), en colaboración con la Asociación del Internet MX (AIMX), estimó cerca de 62 mil personas repartidoras en 2021. Sin embargo, este ejercicio puede subestimar la cifra total, ya que excluye a algunos tipos de trabajadores de aplicaciones.

CIDE, Presentan el LNPP y la AIMX estudio sobre el impacto de las plataformas de entrega a domicilio en la economía mexicana, disponible en:

<https://www.cide.edu/saladeprensa/presentan-el-lnpp-y-la-aimx-estudio-sobre-el-impacto-de-las-plataformas-de-entrega-a-domicilio-en-la-economia-mexicana/>

5 Centeno Maya, Laura Arely et al., Este futuro no aplica, p. 28, disponible en: [https://www.promesasobreruedas.org/wpcontent/uploads/2022/02/Este\\_futuro\\_no\\_aplica\\_informe\\_01262022.pdf](https://www.promesasobreruedas.org/wpcontent/uploads/2022/02/Este_futuro_no_aplica_informe_01262022.pdf); Fairwork, Estándares laborales en la economía de plataformas. México Puntuaciones 2023, consultado el 21 de junio de 2023 en: <https://democraciasindical.mx/wp-content/uploads/2023/04/Fairwork-Mexico-Report-2023-ES-1.pdf>

6 Umer, Hamza, Illusory Freedom of Physical Platform Workers: Insights from Uber Eats in Japan, disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1035304621992466>; Kathleen Griesbach et al., Algorithmic Control in Platform Food Delivery Work, disponible en: 2378023119870041

7 Centeno Maya, Laura Arely et al., Este futuro no aplica, p. 6.

Así como sucede con los horarios y el rol de los algoritmos, existen otros elementos que son indicativos de la existencia de una relación de trabajo. No obstante, actualmente las personas que cumplen funciones de trabajadoras para las empresas con plataformas digitales están excluidas de tener el mismo nivel de acceso y protección con el que sí cuentan otras personas trabajadoras. Es decir, el sector trabajador de plataformas se encuentra en condiciones que profundizan la precarización laboral y vulneran sus derechos a la seguridad social. Desde Oxfam México apostamos por el reconocimiento de la relación laboral para que las personas que se encuentran en condiciones de trabajo precarizado accedan a los derechos que les corresponden.

## La seguridad social como derecho

En México, el sistema de seguridad social está vinculado principalmente con el empleo formal y proporciona protección únicamente a las personas trabajadoras que están bajo un contrato laboral regular y afiliadas a un seguro social. No obstante, el 55.5% de la población ocupada se encuentra laborando en la economía informal, lo que quiere decir que 32.6 millones de personas trabajadoras no cuentan con la adecuada garantía de su derecho a la seguridad social.<sup>8</sup> De acuerdo con información del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), únicamente 17% de las personas del país cuenta con un empleo formal.<sup>9</sup>

La seguridad social es un derecho universal que debería estar garantizado para cualquier persona, sin importar su situación o estatus laboral. Este objetivo está reconocido, a nivel internacional, a través de diferentes instrumentos e instituciones internacionales.

---

<sup>8</sup> INEGI, Indicadores de Ocupación y Empleo, consultado el 10 de agosto de 2023 en:

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023\\_07.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023_07.pdf)

<sup>9</sup> Cálculo que considera los 21,885,139 puestos de trabajos formales reportados por el IMSS en su informe mensual de julio de 2023 y las cifras de estimaciones poblacionales del INEGI. IMSS, Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, consultado el 10 de agosto de 2023 en:

<http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202308/387>

Cfr. INEGI, Comunicado de prensa núm. 395/23. Estadísticas a propósito del día mundial de la población. Datos Nacionales, consultado el 10 de agosto de 2023 en:

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP\\_DMP023.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_DMP023.pdf)

SEGURIDAD SOCIAL				
Declaración Universal de los Derechos Humanos	Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales	Sistema Interamericano	Oficina del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos (ACNUDH)	Organización Internacional del Trabajo (OIT)
<p>Artículo 22            Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.</p> <p>Artículo 25            Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, al igual que a su familia, salud y bienestar, y en especial la alimentación, vestido, vivienda asistencia médica y servicios sociales necesarios [...] La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales, así como a la protección social.<sup>10</sup></p>	<p>El artículo 9 reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social. El artículo 11 señala también el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación y vivienda adecuadas, y a una mejora continua de las condiciones de existencia.<sup>11</sup></p> <p>Adicionalmente, la Observación general no. 19 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece componentes mínimos del derecho a la seguridad social.<sup>12</sup></p>	<p>La Carta de la Organización de los Estados Americanos reconoce, en sus artículos 45 y 46, la relevancia de la seguridad social.<sup>13</sup></p> <p>La Convención Americana sobre Derechos Humanos, en su artículo 26, genera un compromiso para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan la Carta.<sup>14</sup></p> <p>El Protocolo Adicional a la Convención, en su artículo 9, reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social y otras obligaciones mínimas (atención médica, jubilación en caso de accidentes y licencias de maternidad).<sup>15</sup></p>	<p>La ACNUDH señala que la seguridad social es “[...] el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención de salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para [las y] los hijos y los familiares a cargo.”<sup>16</sup></p>	<p>Conforme a la OIT, la seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.<sup>17</sup></p>

Este derecho se incorpora de manera distinta en cada país dentro de leyes reglamentarias en materia laboral, administrativa, mercantil y familiar, entre otras. En México, el derecho a la seguridad social se puede encontrar en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley del Seguro Social, así como en todas las leyes y reglamentos de los diversos seguros sociales.

10 Cfr. Artículo 22 y 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

11 ACNUDH, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, consultado el 27 de agosto de 2023 en:

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

12 ONU, Observación general no. 19: El derecho a la seguridad social (artículo 9), consultado el 27 de agosto de 2023 en:

<https://www.refworld.org/es/publisher/CECSR.GENERAL,,47d6667f2,0.html>

13 OEA, Carta de la Organización de los Estados Americanos, consultado el 27 de agosto de 2023 en: [https://www.oas.org/xxxivga/spanish/basic\\_docs/carta\\_oea.pdf](https://www.oas.org/xxxivga/spanish/basic_docs/carta_oea.pdf)

14 CIDH, Convención Americana sobre Derechos Humanos, consultado el 27 de agosto de 2023 en: <https://www.cidh.oas.org/basicos/spanish/basicos2.htm>

15 OEA, Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo De San Salvador”, consultado el 27 de agosto de 2023 en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

16 OHCHR, Acerca del derecho a la seguridad social, consultado el 17 de agosto de 2023 en:

<https://www.ohchr.org/es/social-security/about-right-social-security-and-human-rights>

17 OIT, Hechos concretos sobre la seguridad social, consultado el 20 de junio de 2023 en:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf)

El derecho a la seguridad social es aquel que posibilita a las personas y sus familias tener una vida en la que se les garantice la protección de su salud, alimentación, vivienda, vestido, asistencia médica y el acceso a servicios sociales suficientes,<sup>18</sup> garantizando un nivel de vida adecuado.<sup>19</sup> Por esta razón, este derecho se refiere al conjunto de medidas y políticas implementadas por los gobiernos para asegurar que los individuos y sus familias tengan acceso a ciertos beneficios y servicios básicos en situaciones de necesidad como la enfermedad, el desempleo, la vejez o la discapacidad, con la finalidad de garantizar la protección de los medios de subsistencia y el acceso a servicios de salud.

En México, el derecho a la seguridad social incluye los seguros sociales, la beneficencia pública y los programas sociales. Aunque en menor grado, la previsión social también abona a la seguridad social, pero sólo en la medida en que estas prestaciones adicionales son obtenidas por medio de la negociación sindical y para grupos específicos de personas trabajadoras. No obstante, por la cobertura de las ramas de aseguramiento que otorgan, los seguros sociales son el instrumento principal para alcanzar los fines de este derecho. Los seguros sociales brindan protección frente a los riesgos de trabajo, enfermedades, maternidad, incapacidad, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como servicios de guarderías y prestaciones sociales.<sup>20</sup> Por todo lo anterior, es indispensable avanzar hacia la incorporación de las personas trabajadoras de plataformas digitales en todas las ramas de aseguramiento social.

---

18 Cfr. Artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

19 Este término refiere “[...] que todos los seres humanos en todo su ciclo vital [...] puedan acceder a los recursos indispensables de subsistencia, es decir, a la alimentación, al vestido, la vivienda y a los servicios de asistencia médica y social de modo equitativo, sin tener en cuenta la ubicación geográfica ni las poblaciones y a una mejora continua de las condiciones de vida”, por lo que es, en sí mismo, un derecho.

Barahona Riera, Rocío, Foro internacional sobre los derechos de las personas mayores, consultado el 17 de mayo de 2023 en:

[https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/rocio\\_barahona.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/rocio_barahona.pdf)

20 IMSS, Prestaciones y Fuentes de Financiamiento de los Regímenes de Aseguramiento del IMSS, consultado el 23 de mayo de 2023 en:

<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20192020/17-Anexos.pdf>

## ¿Qué se ha hecho?

En algunos países ya se ha reconocido la relación laboral entre plataformas digitales y personas trabajadoras. Sin embargo, la experiencia en la regulación es escasa y en la mayoría de los casos se limita a sentencias emitidas a favor del reconocimiento de la subordinación. A pesar de ello, estas experiencias pueden dar una guía para la regulación en nuestro país.

En Alemania, el Tribunal Federal del Trabajo emitió una sentencia en la cual se establecieron criterios para demostrar la relación laboral. El tribunal consideró que existe una relación de trabajo (subordinación) si la plataforma asigna, planifica y organiza las actividades que la persona trabajadora realiza. En este caso, la persona únicamente ejecuta la tarea asignada, por lo cual es colocada en una relación de jerarquía con respecto a la plataforma. Bajo estos supuestos también sucede que la plataforma coordina la oferta de trabajo y la pone a disposición de manera exclusiva —y no por convocatoria abierta— a quienes se dan de alta en la aplicación y siguen los lineamientos y modos de trabajo decididos por la empresa.

Por su parte, Chile es uno de los países en América Latina y el Caribe donde se ha reconocido a las personas trabajadoras de aplicaciones como merecedoras de derechos y de seguridad social. En septiembre del año pasado entró en vigor la Ley 21431, a través de la cual se modifica el Código de Trabajo de Chile a fin de regular la contratación de personas trabajadoras, dependientes o independientes, por parte de las empresas de plataformas digitales. En cualquiera de los casos, esta ley proporciona a las personas trabajadoras prestaciones de seguridad social — como la protección contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales— y varios beneficios que incluyen: capacitaciones para las actividades que realizan, insumos de protección personal, ingresos mínimos legales por hora y seguro de daños para proteger sus materiales de trabajo, entre otros. Además, esta ley reconoce todo el tiempo durante el cual la persona trabajadora está a disposición de la empresa de plataforma como tiempo de conexión, prevé tiempos máximos de conexión y prohíbe la desconexión injustificada como medio de sanción.<sup>21</sup>

Una serie de sentencias y la movilización de organizaciones de personas trabajadoras en España propiciaron la aprobación de la llamada Ley Rider el 12 de mayo de 2021. El fallo que consolidó la jurisprudencia española fue la sentencia 805/2020, emitida por el Tribunal Supremo de España el 25 de septiembre de 2020. En dicha sentencia se determinó que la plataforma Glovo establecía una relación laboral con las personas repartidoras, ya que Glovo no se limitaba a ser una intermediaria, sino que coordinaba y organizaba las actividades de las personas repartidoras, establecía remuneraciones y condiciones de trabajo, y era propietaria de la infraestructura digital esencial para llevar a cabo el trabajo. Además, las personas repartidoras no contaban con su propia cartera de clientes, ni tenían la opción de trabajar fuera de la plataforma, situación que las integraba plenamente en el negocio de Glovo. La sentencia también subrayó que la plataforma evaluaba el desempeño de las personas trabajadoras y tenía la capacidad de imponer sanciones, mientras que utilizaba la geolocalización para supervisar su trabajo. La ley generó un reconocimiento de la relación laboral entre las personas repartidoras y las empresas de plataformas, y dio un plazo de tres meses para adecuarse.<sup>22</sup>

21 ISL, Ley No. 21.431 Para Empresas y Trabajadores/as de Plataformas Digitales de Servicios, disponible en: <https://www.isl.gob.cl/plataformas-digitales-de-servicios/>

22 Díaz, Miguel, Documento interno de trabajo.



La Ley Rider ha resultado controversial principalmente porque, después de que se aprobó, la plataforma Deliveroo salió del mercado español.<sup>23</sup> Si bien la opinión pública atribuyó su retirada a la ley, hay evidencia que apunta a que factores como la competencia del mercado y la baja cuota de mercado provocaron su cierre.<sup>24</sup> Lo cierto es que uno de los principales retos de la ley es el cumplimiento por parte de las empresas.<sup>25</sup> La inspección laboral ha sido inadecuada y las sanciones aplicadas han sido insuficientes. Esta situación ha permitido que las empresas de plataformas digitales sigan sin cumplir la ley o recurran a la subcontratación de empresas para evadir sus responsabilidades laborales. Sin embargo, se han podido observar algunos resultados positivos: el número de personas repartidoras con contrato de trabajo se duplicó de mayo de 2021 a agosto de 2022 (de 5,464 a 10,980 personas); el porcentaje de personas repartidoras con contratos indefinidos aumentó significativamente (de 73.42% a 97.78% en el mismo periodo)<sup>26</sup> y se fortalecieron las finanzas de la seguridad social, lo cual generó un aumento de ingresos de 4.7 millones de euros en el año siguiente a su entrada en vigor.<sup>27</sup>

Las sentencias emitidas en Reino Unido fueron con relación quienes se desempeñan como conductores de Uber. Aquí la empresa argumentó, como lo ha hecho en otros países, que es una intermediaria y que su relación con quienes conducen las unidades únicamente es comercial, mas no laboral. Los tribunales sentenciaron que no era así, en tanto que la empresa obliga a tener un carro de acuerdo con el catálogo de los vehículos aprobados por la plataforma; además, los servicios se deben enmarcar dentro del welcome packet, las personas conductoras son monitoreadas constantemente por la plataforma y por las personas usuarias; y las personas trabajadoras no pueden rechazar libremente el número de solicitudes sin ser penalizadas. Por ello, los tribunales resolvieron que las personas conductoras de Uber debían ser acreedoras a un salario fijo, tener días de descanso obligatorio, vacaciones pagadas y demás seguros correspondientes.

Uruguay, por su parte, está siguiendo el mismo camino del reconocimiento de indicios de subordinación. Sin embargo, los cambios a la legislación uruguaya aún están en la Asamblea General de Representantes. Por ahora, los tribunales de justicia de este país también reconocen, en diferentes sentencias, la relación laboral. En este caso, se aplicó la Recomendación 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el principio de primacía de la realidad sobre la ley, según el cual se concluyó que estos empleos están subordinados a las plataformas.

En México ha habido esfuerzos hacia la regulación. En los últimos años existió un creciente interés por parte de organizaciones de personas trabajadoras, empresas de plataformas y autoridades de gobierno por llegar a un acuerdo. Dentro del Congreso, existen varias iniciativas de ley para reconocer el trabajo en plataformas y garantizar los derechos laborales que les corresponden a las personas trabajadoras. A pesar de ello, la discusión ha sido pospuesta en diversas ocasiones. Algunas empresas y autoridades responsables del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) realizaron convenios para desarrollar una prueba piloto para la incorporación voluntaria a esquemas de protección social. No obstante, este esquema ha sido una respuesta insuficiente, ya que traslada costos y riesgos a las personas y deslinda a las empresas del reconocimiento de la relación laboral. Aunado a lo anterior, la creación de estos convenios no contempló una consulta amplia entre las personas trabajadoras. En cambio, en 2022, un grupo de organizaciones y colectivas de personas trabajadoras, acompañadas de organizaciones de la sociedad civil expertas en derechos laborales, desarrollaron un ejercicio amplio de articulación de demandas mínimas para garantizar condiciones de trabajo digno en plataformas digitales. Este proceso resultó en la publicación del Manifiesto de Piso Mínimo. Hasta el momento, las conversaciones se mantienen detenidas, dejando en la incertidumbre jurídica a miles de personas.

23 También ha recibido críticas por su alcance limitado, ya que se enfoca únicamente en la ocupación de reparto mediante plataformas digitales, excluyendo otras profesiones, especialmente el transporte de pasaje, pero también otras labores que se realizan a través de plataformas digitales y que podrían considerarse formas de empleo subordinado.

24 Godoy, Marta y Lucas G<sup>a</sup> Alcalde, De la batalla perdida contra Glovo a las ciudades sin pedidos durante semanas: los extrabajadores de Deliveroo retratan las auténticas razones de la salida de la compañía de España, disponible en:

<https://www.businessinsider.es/deliveroo-extrabajadores-explican-razones-salida-espana-915955>

25 Díaz, Miguel, Documento interno de trabajo.

26 Esade, La Ley Rider. Un año después, pp. 10-11, disponible en:

[https://itemsweb.esade.edu/wi/research/Foro-Humanismo-Tecnologico/221027\\_Informe\\_LeyRider\\_FHTEsade.pdf](https://itemsweb.esade.edu/wi/research/Foro-Humanismo-Tecnologico/221027_Informe_LeyRider_FHTEsade.pdf)

27 Este dato es un estimado que se hace calculando un ingreso de 1,000 euros mensuales y el aumento de 5,516 personas repartidoras con contrato de trabajo.

## MANIFIESTO DE PISO MÍNIMO

En la búsqueda del reconocimiento de la relación laboral en México, distintas agrupaciones de personas trabajadoras se reunieron en 2022 para socializar sus demandas, y publicaron un manifiesto para garantizar su acceso a la justicia laboral y promover la igualdad de género como principio fundamental. Este Manifiesto de Piso Mínimo es resultado del esfuerzo colectivo de personas trabajadoras para visibilizar sus demandas de protección a sus derechos laborales con diversas autoridades a nivel federal. El documento fue presentado ante autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), así como a personas legisladoras de las comisiones correspondientes en el Congreso de la Unión. La publicación del manifiesto impulsó los diálogos entorno a la regulación de las plataformas digitales de trabajo, pero las discusiones se pospusieron indefinidamente al término del Primer Periodo de Sesiones Ordinarias del Segundo Año de Ejercicio de la LXV Legislatura (diciembre del 2022).

### ¿Qué señala el Manifiesto?

En él se plasman los principios, demandas y necesidades de las personas trabajadoras de plataformas digitales, a fin de hacer frente a la precariedad laboral en la que se encuentran por la falta de reconocimiento jurídico de su relación laboral con las empresas y de su calidad en tanto personas trabajadoras.

Entre las exigencias destaca el reconocimiento de las personas trabajadoras como tales y de todos los derechos que un trabajo formal conlleva. Adicionalmente, se reconoce la desigualdad de género presente en las relaciones laborales de personas trabajadoras de plataformas. Frente a esto, el Manifiesto propone hacer reformas laborales porque no se tiene un movimiento sindical real, una comunidad laboral con conciencia de clase, ni los instrumentos en el gobierno para asegurar el cumplimiento de la ley. En este sentido, el Manifiesto propone regulaciones específicas para personas trabajadoras eventuales de medio salario y de salario completo, así como ampliar la definición de riesgos laborales para incluir aquellos relacionados con la protección a la integridad y la vida de las personas trabajadoras, entre otros aspectos.<sup>28</sup>

### ¿Quiénes lo firmaron?

El Manifiesto surge de la discusión que presentaron representantes de colectivos tales como: Hermandad Delivery (Estado de México), Yakusa, Sindicato de Conductores de Vehículos de Servicio, Unión de Transportistas Digitales de Michoacán, Grupo de Repartidores de San Luis Río Colorado (Sonora), Grupo de Repartidoras Culebras (Mexicali), Unión Antiasalto (Guanajuato), Conductores x México, Unión de Trabajadores de Plataformas Tecnológicas de Yucatán, Zas Reparto, Unión de Trabajadores de Plataformas Digitales, Pasajeros y Alimentos de México, Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación, Grupo Universal de Emergencia y Conductores por Juárez. Estos colectivos son miembros firmantes del manifiesto.

Este esfuerzo fue acompañado por distintas organizaciones aliadas, como: Friedrich Ebert Stiftung, Oxfam México, ProDESC, Red de Mujeres Sindicalistas y Solidarity Center.

Es imperativo avanzar en la regulación de este tipo de empleos, en atención a las lecciones aprendidas de experiencias internacionales que promueven condiciones laborales más equitativas. Además, es esencial reconocer a las personas trabajadoras de plataformas como sujetos de derecho a la seguridad social con el fin de proteger sus intereses. Poner un fuerte énfasis en estos principios es de suma importancia, ya que contribuiría de manera significativa a contrarrestar la creciente precarización laboral y las desigualdades que enfrentan las personas trabajadoras en el contexto de las plataformas digitales.

El apartado técnico de este documento plantea una Prueba de Relación Laboral a partir de criterios utilizados internacionalmente, como los ejemplificados aquí. De manera adicional, esta sección propone elementos y consideraciones para avanzar el trabajo hacia una reforma jurídica integral que garantice el acceso al derecho a la seguridad social a personas trabajadoras de plataformas digitales. Para lograr este objetivo, aún pendiente en México, será indispensable retomar diálogos con las diversas organizaciones y colectivos de personas trabajadoras, así como incluir aquellos criterios que garanticen su mayor protección.

28 Manifiesto de Piso Mínimo de las Trabajadoras y Trabajadores de Plataformas Digitales, consultado el 7 de septiembre de 2023 en: <https://flexibilidadconderechos.mx/wp-content/uploads/2022/10/Manifiesto-de-piso-mi%C3%81nimo-de-las-trabajadoras-y-trabajadores-de-plataformas-digitales.pdf>

## Sección B: Guía de revisión normativa para la inclusión a seguridad social en México<sup>29</sup>

Debido a que el acceso a la seguridad social sigue estrechamente vinculado con la existencia de una relación de trabajo formal, la vía más eficaz para garantizar este derecho a las personas que realizan actividades de trabajo en plataformas digitales es hacer cambios en las leyes. El reconocimiento como trabajadoras de las personas que permiten a las empresas proveer servicios mediante las plataformas digitales implica diversos retos políticos, pero también jurídicos. En esta sección se ofrecen herramientas orientados a solventar algunos de estos retos y avanzar hacia la protección social de las personas en trabajos precarios por medio del acceso al seguro social.

A través del estudio de experiencias internacionales (algunas de ellas expuestas en la Sección A de este documento), un grupo de personas expertas en materia de seguridad social ha generado un conjunto de criterios para evaluar la existencia de relación laboral. Dada la diversidad de usos de las plataformas digitales, no todas establecen relaciones de trabajo que impliquen la subordinación de las partes que hacen uso de ellas; sin embargo, para aquellas plataformas en las que se pueden identificar indicios de subordinación, resulta necesario establecer un instrumento que permita evaluar el grado de control que la plataforma ejerce sobre la realización de la actividad y sobre la persona que realiza actividades para la empresa de plataforma.

Por esta razón, se propone la siguiente Prueba de Relación Laboral para demostrar los indicios de subordinación. Esta prueba rescata los criterios utilizados en otras instancias internacionales que permitieron discernir sobre la existencia de relación laboral entre empresas de plataformas digitales y personas trabajadoras.

### Prueba de Relación Laboral

Conforme a esta propuesta, es posible reconocer indicios de subordinación si la plataforma digital cumple en dos o más supuestos de la siguiente lista:

1. La plataforma determina un mínimo de horas laborales en un periodo de tiempo específico (diario, semanal, mensual) o bien, existe un mecanismo de sanción para personas trabajadoras con menor número de horas laboradas (como la disminución de las asignaciones de trabajo, la suspensión temporal o baja de la plataforma).
2. La plataforma determina los montos que se cobrarán a las personas usuarias sin importar si se ofrecen diferentes tarifas o bien, la remuneración es establecida unilateralmente, es decir, la persona trabajadora está fuera de la negociación del salario.
3. La plataforma establece o estandariza la forma en que se presta el servicio, ya sea imponiendo un código de conducta o dirigiendo el actuar de quienes trabajan en ella.
4. La plataforma utiliza un algoritmo o sistema informático para valorar a las personas trabajadoras.
5. La plataforma determina las características de los medios materiales (medios de transporte, equipos o herramientas) que se deben emplear para desempeñar la actividad.
6. La plataforma reserva para sí facultades punitivas o de sanción hacia quienes trabajan en ella.
7. La plataforma reserva para sí información de las calificaciones tanto de personas empleadas como usuarias.
8. La plataforma impide que las personas trabajadoras puedan ejercer su actividad desvinculadas de ella, o que puedan generar relaciones laborales con quienes las emplean, limitando sus posibilidades de trabajo por la misma actividad fuera de la plataforma.

---

<sup>29</sup> Esta guía técnica, así como diversos elementos de la sección inicial, forma parte del estudio "El derecho a la seguridad social de los trabajadores de plataformas digitales en México", generado por la Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez y el Mtro. Josué Mesraim Dávila Soto para Oxfam México en 2023.

## Guía normativa para la inclusión a la seguridad social

Para incorporar jurídicamente a las personas que, en efecto, se encuentran en una condición de subordinación, resulta necesario hacer una revisión del marco normativo vigente. En esta sección se presenta una guía para realizar esta revisión enfocada a incluir a las personas que trabajan en plataformas digitales a la seguridad social. La revisión planteada se sostiene en cuatro pilares de cambio principales:

1. Reconocimiento de plataformas digitales como empleadoras: establecer un método de evaluación dentro del Código Fiscal de la Federación para determinar si las plataformas digitales son empleadoras o intermediarias en el trabajo.
2. Obligatoriedad del mecanismo de evaluación: dado que resulta indispensable la evaluación previa, es posible hacer obligatorio este proceso de evaluación al incorporarlo en el Código Fiscal de la Federación como un requisito para que las plataformas digitales puedan estar en el Registro Federal de Contribuyentes.
3. Reconocimiento de personas trabajadoras de plataformas digitales: a través de la Prueba de Relación Laboral es posible incorporar el reconocimiento de estas personas como trabajadoras de plataformas digitales subordinadas a las empresas. Este reconocimiento les brindará protección bajo la Ley del Seguro Social y les permitirá acceder a prestaciones en especie y económicas de las cinco ramas de aseguramiento.
4. Empoderamiento del IMSS para garantizar cumplimiento: es indispensable generar facultades en el IMSS para que, una vez que las personas trabajadoras de plataformas digitales sean reconocidas como trabajadoras subordinadas, puedan exigir a las empresas de plataformas digitales cumplir con sus obligaciones. A través del pago tripartita de las cuotas obrero-patronales generadas por la incorporación de miles de personas que hoy están excluidas de la seguridad social, el IMSS también se podrá fortalecer financieramente.

## Argumentos para la discusión técnica

El trabajo en plataformas digitales es un fenómeno que se ha observado en nuestro país desde inicios del siglo XXI bajo las modalidades de freelancer y persona trabajadora por concurso (o micro tareas). Sin embargo, a partir de 2014 empresas como Uber, Rappi y DiDi acapararon un mercado poco regulado y comenzaron a ofertar servicios para la entrega de productos y transporte de personas, lo que provocó que las personas trabajadoras de plataformas digitales comenzaran a recorrer las calles para realizar las tareas, a pesar de que los riesgos a los que se enfrentaban aumentaron de manera exponencial.

En los últimos años, el trabajo en plataformas digitales se ha ido expandiendo a medida que avanza la tecnología y se ha convertido en una importante fuente de ingresos para aproximadamente 500 mil personas en nuestro país, por lo que resulta alarmante que este creciente sector laboral se mantenga en la informalidad, situación que impide el reconocimiento de los derechos laborales de las personas que trabajan en estas plataformas, así como su derecho a la seguridad social.

La falta del reconocimiento de los trabajos de plataformas digitales como empleo subordinado ha provocado su precarización debido al alto costo que posee contar con un aseguramiento adecuado a sus necesidades y las pocas alternativas que tienen para enfrentar los riesgos de trabajo. El reconocimiento de las personas trabajadoras subordinadas subsanaría, en gran medida, las violaciones que actualmente viven con respecto a sus derechos laborales y a la seguridad social en particular.

Pese a que el derecho a la seguridad social ha sido reconocido por distintas instancias e instrumentos internacionales como un derecho universal, en nuestro país el acceso a los seguros sociales, en tanto herramienta que mejor materializa el derecho a la seguridad social, se sigue vinculando a la existencia de una relación subordinada de trabajo.

Por ello es muy importante que exista un mecanismo que nos ayude a verificar si las plataformas digitales son empleadoras o únicamente realizan funciones diferentes que no guardan relación con el trabajo, para así, dependiendo de la plataforma en la que laboren y el tiempo, se pueda clasificar a las personas trabajadoras como independientes o subordinadas.

En nuestro país no existe ninguna norma en materia de seguridad social o laboral que regule a las plataformas digitales; sin embargo, sí están contempladas en materia tributaria, específicamente en la Ley del IVA y la Ley del ISR bajo el régimen de plataformas tecnológicas, lo que nos indica que deben estar dadas de altas como contribuyentes.

### **Propuesta de modificación al Código Fiscal de la Federación**

En primer lugar, se debe revisar el artículo 27 del Código Fiscal de la Federación que regula el Registro Federal de Contribuyentes y establece las obligaciones de los sujetos obligados, así como las facultades de la autoridad fiscal y las situaciones excepcionales. Una forma de incorporar la evaluación antes señalada es incluirla en un apartado adicional, denominado "E", que incorporaría la Prueba de Relación Laboral. Esto requerirá que las plataformas digitales completen dicha prueba al momento de inscribirse en el Registro Federal de Contribuyentes. Es posible considerar una disposición transitoria para hacer obligatoria la prueba para las plataformas digitales que ya estén operando al momento de la entrada en vigor de la norma propuesta. En este sentido, la modificación quedaría de la siguiente manera:

Artículo 27. En materia del Registro Federal de Contribuyentes, se establece lo siguiente:

A .....

E. Plataformas digitales de trabajo:

Para efectos de la fracción I del apartado B del presente artículo, las plataformas digitales deberán acreditar, por medio del cuestionario para comprobar la relación laboral, su grado de participación, inferencia y dirección con las personas que emplean, a fin de determinar su reconocimiento o no como empleadoras, lo que permitirá acreditar la relación de trabajo y, por ende, su responsabilidad tributaria ante los organismos recaudatorios de índole administrativo, entiéndase por estos la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

### **Propuesta de modificación a la Ley del Seguro Social**

Una vez asegurada la obligatoriedad de la evaluación de relación laboral, el acceso al derecho a la seguridad social de las personas trabajadoras de plataformas digitales se puede materializar en la Ley del Seguro Social dentro de un apartado especial. Para este ejercicio, nombraremos a dicho apartado "De las personas empleadas en plataformas digitales de trabajo".

Siguiendo el ejemplo de lo sucedido para las personas trabajadoras del hogar, este apartado podrá incorporar elementos del artículo 239 Bis A al 239 Bis K de la Ley del Seguro Social, como son: la definición normativa de plataformas digitales de trabajo; la clasificación de las personas trabajadoras; las obligaciones de las plataformas digitales que hayan sido clasificadas como empleadoras; la implementación de una contribución fija; la especificación de los porcentajes de la cuota fija correspondientes a personas trabajadoras, a las plataformas y al Estado; y los supuestos en los que se acreditan los accidentes de trabajo o los casos en que varíe el pago de la cuota fija. Un ejemplo de la inclusión de elementos podría resultar de la siguiente forma:

Artículo 239 Bis A. Las plataformas digitales son aquellos entornos digitales que permiten la interacción entre distintos entes en tiempo real, por lo que, para efectos de esta ley, se considerarán como plataformas digitales de trabajo aquellas que permitan la vinculación efectiva entre una persona trabajadora y una persona potencialmente usuaria, reservando su categorización como empleadora o intermediaria a la aplicación de la prueba para acreditar la subordinación a plataformas digitales conforme a lo estipulado en el artículo 27 del Código Fiscal de la Federación.

Artículo 239 Bis B. Las personas trabajadoras de plataforma son aquellas personas físicas que desarrollan actividades de forma personal y vinculada a las plataformas digitales, prestando sus servicios para la realización de tareas (ya sean temporales, por proyecto o permanentes) y que, a su vez, sean asignadas u ofertadas por medio de estas herramientas digitales (aplicaciones o páginas web), permitiendo a otras personas o a la misma plataforma adquirir los productos y servicios de la persona trabajadora, y recibiendo una remuneración por ello. Lo anterior genera las siguientes modalidades:

1. Personas trabajadoras subordinadas de plataformas digitales, que son quienes prestan sus servicios a una o varias plataformas digitales que resulten ser reconocidas como empleadoras por medio de la prueba para acreditar la subordinación;
2. Personas trabajadoras independientes en plataformas digitales, que son quienes llevan a cabo alguna actividad por medio de plataformas digitales donde la plataforma únicamente realiza la función de intermediaria, sin vinculación alguna a la ejecución del trabajo.

Artículo 239 Bis C. No se consideran trabajadoras de plataformas digitales a aquellas personas que:

1. Realicen actividades comerciales por medio de redes sociales;
2. Sean creadoras de contenido, cuando su material no haya sido solicitado por la plataforma;
3. No generen ingresos mayores al 30% de su ingreso neto mensual, o quienes realicen trabajos eventuales en plataforma con una temporalidad mayor a 15 días entre cada acto laboral.
4. No se encuentren contempladas por el artículo 239 Bis B de este ordenamiento.

Artículo 239 Bis D. Las plataformas digitales de trabajo deberán realizar la Prueba de Relación Laboral para acreditar la subordinación a las plataformas digitales en términos del artículo 27, apartado E del Código Fiscal de la Federación.

Artículo 239 Bis E. Al momento en que las plataformas empleen a una persona y se encuentren bajo el supuesto de tener, al menos, dos indicios de la prueba para acreditar subordinación, tendrán que inscribirla al régimen obligatorio del seguro social dentro de los primeros cinco días posteriores al alta de la persona en la plataforma.

Se comisiona a la inspección del trabajo de cada una de las entidades federativas a realizar revisiones y actualizaciones periódicas del número de personas trabajadoras dadas de alta por cada una de las plataformas.

En el caso de que la persona trabajadora se percate (después de los cinco días de haber iniciado actividades) de que no ha sido afiliada por la plataforma, podrá solicitarlo de forma voluntaria al régimen obligatorio, ante el propio IMSS o ante la inspección de trabajo; de igual manera, dicho órgano deberá realizar las actuaciones pertinentes para esclarecer los motivos de esta omisión.

Artículo 239 Bis F. Las personas trabajadoras de plataformas que laboren para las empresas que hayan sido reconocidas como empleadoras se registrarán bajo los supuestos de las personas trabajadoras subordinadas, aplicando el cobro de una tasa fija por concepto de aportaciones de seguridad social del 22.999% del salario base de cotización, compuesto de la suma de las aportaciones que se dan de la siguiente manera: 15.299% obligación de las empresas empleadoras, 2.56% obligación de las personas trabajadoras y 5.14% a cargo del Estado.

Artículo 239 Bis G. Para las personas trabajadoras de plataforma que laboren para más de una plataforma digital se calcularán las aportaciones con una tasa fija del 22.99%. La carga patronal será repartida entre los entes empleadores, por lo que se aplicará un cálculo tomando como base el total de su ingreso mensual, que fungirá como referente para generar el salario base de cotización para este efecto.

Artículo 239 Bis H. Para las personas trabajadoras de plataforma que generen menos del ingreso del salario mínimo mensual \$6,223.20 (365.98 USD) y cuyos ingresos sobrepasen los \$1,866.96 (109.795 USD) (o el equivalente al 30% del salario mínimo vigente), se hará un cálculo proporcional por hora trabajada en la aplicación, empleando una tasa fija del 22.999% y modificando el porcentaje de la carga patronal dependiendo del número de horas laboradas por concepto de guarderías y prestaciones sociales.

Artículo 239 Bis I. Para las personas trabajadoras independientes en plataformas digitales, la carga correrá a cargo únicamente del Estado y de la persona trabajadora, por lo que se dará en un porcentaje de 17.859% hacia la persona trabajadora y se respetará la carga del 5.14% del Estado.

Artículo 239 Bis J. La cobertura por riesgos de trabajo se dará en dos supuestos acreditables: el primero, durante el tiempo en el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición de la empresa de plataforma digital, desde el acceso a la infraestructura digital y hasta su desconexión voluntaria; el segundo, para las personas trabajadoras que realizan tareas que no requieren de movilización, desplazamiento o que sean por concurso, resultando en que su horario laboral sea indeterminado, en cuyo caso será obligación de la persona trabajadora señalar los horarios en que desarrollará su actividad o cada que comience a laborar y rendir un informe de conexión y desconexión ante la plataforma, quien, a su vez, en caso de suscitarse un siniestro, tendrá que enterar al instituto de los horarios y la posible vinculación con el accidente laboral.

Artículo 239 Bis K. Excepciones a la cuota fija. Por regla general, la prestación del seguro de riesgo de trabajo se calculará sobre la base del porcentaje mínimo establecido en el artículo 73 de Ley Federal del Trabajo y en el numeral 20 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización. No obstante, en los casos que el IMSS considere pertinente podrá aumentar el grado de siniestralidad en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del reglamento previamente mencionado, donde se señala que esta se podrá aumentar por el índice de frecuencia y la gravedad de los siniestros. Dicho incremento en la tasa fija será cubierto exclusivamente por la parte patronal.

## Hacia una seguridad social para todas las personas

Esta guía pretende ser un punto de partida hacia la conversación técnica en cuanto a la inclusión de las personas trabajadoras de plataformas digitales a la seguridad social como existe actualmente. Sin embargo, bajo el funcionamiento actual de los sistemas de aseguramiento social, el acceso al derecho a la seguridad social seguirá condicionado a la formalidad del trabajo, dependiendo de la buena voluntad de algunas empresas, de los incentivos políticos hacia la regulación y de los grandes esfuerzos de organización de los colectivos de personas trabajadoras que impulsan el respeto a sus derechos.

La incorporación del trabajo en plataformas digitales a la seguridad social es de suma importancia debido a que es una modalidad de empleo que seguirá teniendo un crecimiento importante en la economía global. Estos nuevos medios de trabajo pueden generar beneficios tanto para la creación de empleo como para el fortalecimiento de la recaudación fiscal del Estado. Para ello es imprescindible actualizar las normas que, a su vez, garanticen el cumplimiento de las obligaciones internacionales en materia de derechos sociales. Desde Oxfam México reiteramos la importancia de seguir promoviendo la lucha por los derechos laborales, para así lograr transformar los sistemas que mantienen en condiciones de desigualdad a las personas en sus distintos espacios de trabajo.

## Referencias

ACNUDH, Oficina del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos (s/f). Acerca del derecho a la seguridad social. Consultado el 17 de agosto de 2023 en:

<https://www.ohchr.org/es/social-security/about-right-social-security-and-human-rights>

ACNUDH, Oficina del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos (s/f). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Consultado el 17 de agosto de 2023 en:

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Barahona Riera, Rocío (s/f). Foro internacional sobre los derechos de las personas mayores. Consultado el 17 de mayo de 2023 en: [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/rocio\\_barahona.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/rocio_barahona.pdf)

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (s/f). Ley Federal del Trabajo. Consultado el 21 de septiembre de 2023 en:

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Centeno Maya, Laura Arely; Heatley Tejada, Ana; Vázquez Pimentel, Diego Alejo; Pacheco Fernández del Castillo, Lucía; Rodríguez Leal-Isla, Alma Luisa; Rodríguez Martínez, Anahí y Máximo Ernesto Jaramillo-Molina (2022). Este futuro no aplica, OXFAM México / INDESIG. Disponible en:

[https://www.promesassobreruedas.org/wpcontent/uploads/2022/02/Este\\_futuro\\_no\\_aplica\\_informe\\_01262022.pdf](https://www.promesassobreruedas.org/wpcontent/uploads/2022/02/Este_futuro_no_aplica_informe_01262022.pdf)

CIDE, Centro de Investigación y Docencia Económicas (2021). Presentan el LNPP y la AIMX estudio sobre el impacto de las plataformas de entrega a domicilio en la economía mexicana. Disponible en:

<https://www.cide.edu/saladeprensa/presentan-el-lnpp-y-la-aimx-estudio-sobre-el-impacto-de-las-plataformas-de-entrega-a-domicilio-en-la-economia-mexicana/>

CIDH, Comisión Interamericana de Derechos Humanos (s/f). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Consultado el 27 de agosto de 2023 en: <https://www.cidh.oas.org/basicos/spanish/basicos2.htm>

Díaz, Miguel (2023). Documento interno de trabajo (inédito).

Esade (2022). La Ley Rider. Un año después. Disponible en:

[https://itemsweb.esade.edu/wi/research/Foro-Humanismo-Tecnologico/221027\\_Informe\\_LeyRider\\_FHTEsade.pdf](https://itemsweb.esade.edu/wi/research/Foro-Humanismo-Tecnologico/221027_Informe_LeyRider_FHTEsade.pdf)

Fairwork (s/f). Estándares laborales en la economía de plataformas. México Puntuaciones 2023. Consultado el 21 de junio de 2023 en: <https://democraciasindical.mx/wp-content/uploads/2023/04/Fairwork-Mexico-Report-2023-ES-1.pdf>

García, José Alexander y Katherine Javier (2020). Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana: caracterización y opciones para su protección social, CEPAL. Disponible en:

<https://repositorio.cepal.org/items/1f54d471-8f3c-459c-8b07-ed53b651d309>

Godoy, Marta y Lucas G<sup>a</sup> Alcalde (2021). De la batalla perdida contra Glovo a las ciudades sin pedidos durante semanas: los extrabajadores de Deliveroo retratan las auténticas razones de la salida de la compañía de España, Business Insider. Disponible en: <https://www.businessinsider.es/deliveroo-extrabajadores-explican-razones-salida-espana-915955>



Griesbach, Kathleen; Adam Reich; Luke Elliott-Negri y Ruth Milkman (2019). Algorithmic Control in Platform Food Delivery Work, *Socius*, 5. <https://doi.org/10.1177/2378023119870041> Disponible en: [2378023119870041](https://doi.org/10.1177/2378023119870041).

IMSS, Instituto Mexicano del Seguro Social (s/f). Prestaciones y Fuentes de Financiamiento de los Regímenes de Aseguramiento del IMSS. Consultado el 23 de mayo de 2023 en: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20192020/17-Anexos.pdf>

IMSS, Instituto Mexicano del Seguro Social (s/f). Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social. Consultado el 10 de agosto de 2023 en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202308/387>

INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2023). Indicadores de Ocupación y Empleo. Consultado el 10 de agosto de 2023 en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023\\_07.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023_07.pdf)

ISL, Instituto de Seguridad Laboral (2023). Ley No. 21.431 Para Empresas y Trabajadores/as de Plataformas Digitales de Servicios. Disponible en: <https://www.isl.gob.cl/plataformas-digitales-de-servicios/>

Manifiesto de Piso Mínimo de las Trabajadoras y Trabajadores de Plataformas Digitales. Consultado el 7 de septiembre de 2023 en: <https://flexibilidadconderechos.mx/wp-content/uploads/2022/10/Manifiesto-de-piso-mi%CC%81nimo-de-las-trabajadoras-y-trabajadores-de-plataformas-digitales.pdf>

OEA, Organización de Estados Americanos (s/f). Carta de la Organización de los Estados Americanos. Consultado el 27 de agosto de 2023 en: [https://www.oas.org/xxxivga/spanish/basic\\_docs/carta\\_oea.pdf](https://www.oas.org/xxxivga/spanish/basic_docs/carta_oea.pdf)

OEA, Organización de Estados Americanos (s/f). Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo De San Salvador". Consultado el 27 de agosto de 2023 en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

ONU, Naciones Unidas (s/f). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Consultado el 17 de agosto de 2023 en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

ONU, Naciones Unidas (2008). Observación general no. 19: El derecho a la seguridad social (artículo 9). Consultado el 27 de agosto de 2023 en: <https://www.refworld.org/es/publisher,CESCR,GENERAL,,47d6667f2,0.html>

OIT, Organización Internacional del Trabajo (s/f). Hechos concretos sobre la seguridad social. Consultado el 20 de junio de 2023 en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf)

OXFAM México (2021). Promesas sobre ruedas. Consultado el 21 de septiembre de 2023 en: [https://www.promessasobreruedas.org/wpcontent/uploads/2022/02/Este\\_futuro\\_no\\_applica\\_informe\\_01262022.pdf](https://www.promessasobreruedas.org/wpcontent/uploads/2022/02/Este_futuro_no_applica_informe_01262022.pdf)

Santos García, Raquel; Farías Consuelo y Claudia Robles (2023). La protección social de los ingresos en América Latina y el Caribe: debates sobre opciones de política, CEPAL. Consultado el 17 de agosto de 2023 en: <https://repositorio.cepal.org/items/882402ab-09cb-4bec-9024-8388c531c130>


Umer, Hamza (2021). Illusory Freedom of Physical Platform Workers: Insights from Uber Eats in Japan, *The Economic and Labour Relations Review* 32(3). <https://doi.org/10.1177/1035304621992466> Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1035304621992466>





**OXFAM**


**México**

Cda. de Salvador Alvarado, No.7, Nivel 2  
Col. Escandón. Alcaldía Miguel Hidalgo  
C.P. 11800  
5556873002

 [www.oxfamMexico.org](http://www.oxfamMexico.org)

 @oxfamMexico

 @oxfamMexico

 Oxfam México