



Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
Sede académica de México

Maestría en Políticas Públicas Comparadas
VIII 2017-2019

Políticas para fortalecer la protección de los derechos laborales de los repartidores que trabajan bajo demanda a través de aplicaciones

Tesis que para optar al grado de Maestro en Políticas Públicas Comparadas

Omar Alfredo Gasca Basilio

Director: Patricio Carlos Carezzana Barreto

Ciudad de México, diciembre de 2019

Este trabajo se logró gracias al apoyo de CONACYT al haber sido beneficiado con la convocatoria para posgrados no escolarizados 2017 segundo periodo

Resumen

Las transformaciones sociales y económicas a causa de innovaciones tecnológicas son tan rápidos que la generación de información confiable y la regulación por parte del Estado queda rezagada. El presente trabajo profundiza en la necesidad de entender las transformaciones que las plataformas de reparto de la economía bajo demanda están generando en el mercado de trabajo.

Con el objetivo de conocer las características sociodemográficas, laborales y económicas de las personas que trabajan como repartidores a través de aplicaciones móviles y entender bajo qué condiciones laborales se encuentran desempeñando sus actividades este grupo de trabajadores, se aplicó presencialmente a 198 repartidores un cuestionario con 115 preguntas que cubren información sobre el perfil demográfico, historial laboral, situación financiera, prácticas de gestión de las aplicaciones, percepciones de los trabajadores y solidaridades laborales.

Los datos recabados a través del trabajo de campo mostraron una perspectiva favorable de la mayoría de los repartidores sobre su trabajo en general, su situación laboral, su ánimo y su calidad de vida. No obstante, es necesario replantear el marco normativo vigente para brindar la máxima protección y ofrecer una dirección clara sobre la situación de los derechos que poseen estos nuevos tipos de trabajadores a través de aplicaciones.

Palabras clave: Gig economy, Uber, Rappi, trabajo decente, economía bajo demanda, repartidor, trabajo, cuarta revolución industrial, gig.

Abstract

The social and economic transformations due to technological innovations are so fast that the generation of reliable information and State regulation lags behind. The present dissertation takes a close look at the need to understand the transformations that the delivery platforms of the gig economy are producing in the labor market.

In order to know the sociodemographic, labor and economic characteristics of the people who work as couriers through mobile apps and to understand under which working conditions this group of workers are performing their activities, a questionnaire was applied in person to 198 delivery workers with 115 questions that covers information about the demographic profile, work history, financial situation, app management practices, workers' perceptions and labor solidarity.

The data collected through the field work showed in general a favorable perspective of most of the workers about their job, their work situation, their morale and their quality of life. However, it's necessary to rethink the current regulatory framework to provide maximum protection and offer a clear direction on the status of the rights that these new types of workers through apps have.

Keywords: Gig economy, Uber, Rappi, decent work, on-demand economy, delivery worker, job, fourth industrial revolution, gig.

A mis queridos padres, que me dieron todo y más.

Les estaré agradecido por el resto de mi vida.

Con especial agradecimiento a Marianne y Uma

por su confianza y apoyo.

A Pato y Dorothy por su ayuda en todo momento.

Contenido

Introducción	6
Capítulo 1. Transformación del mercado laboral en la <i>gig economy</i>	13
Enfoques de estudio para analizar el trabajo decente	18
Trabajo decente según la Organización Internacional del Trabajo.....	18
Trabajo decente desde una perspectiva local.....	25
Trabajo decente desde la perspectiva individual del trabajador	28
Propuesta de modelo para evaluar el trabajo decente de las personas que trabajan como repartidor a través de una aplicación.	34
Capítulo 2. Empresas de reparto y entrega a domicilio bajo demanda	42
Plataformas multilaterales en la economía bajo demanda	42
Arquitectura de las plataformas multilaterales	42
Administración algorítmica	43
Principales aplicaciones de reparto y entrega a domicilio en la Ciudad de México	47
Descripción de las aplicaciones	47
Modelo de negocio	48
Especialización de las aplicaciones.....	48
Descripción del uso de las plataformas.....	49
Arreglos laborales.....	50
Términos y condiciones de las aplicaciones.....	50
Contratos de adhesión	51
Capítulo 3. Los repartidores y su trabajo bajo demanda en Ciudad de México	55
Características del trabajo cualitativo.....	55
Características de los jóvenes que trabajan como repartidores.....	62
Sociodemográficas	62
Edad.....	62
Género.....	63
Lugar de nacimiento.....	64
Hallazgos de cada dimensión propuesta.....	64
1. Protección social	64
Acceso a servicios de atención médica	65
Seguro en caso de daños o accidentes relacionados con el trabajo.....	67



Plan de pensión o de retiro, seguro de desempleo y seguro de incapacidad.....	67
2. Diálogo social y libertad de asociación	69
3. Gobernanza por la plataforma	69
Datos personales y términos y condiciones.....	69
Procedimientos de disciplina y desactivaciones	70
4. Oportunidades y acceso al empleo	71
Medio de transporte	71
Equipo y suministros de trabajo.....	72
5. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal	73
6. Estabilidad del trabajo.....	74
7. Formación y desarrollo profesional	75
8. Ingresos adecuados.....	76
9. Seguridad en el trabajo	78
10. Horarios de trabajo adecuados	80
11. Discriminación	81
12. Cooperación entre repartidores	82
13. Percepción individual	83
Conclusiones y recomendaciones de política	86
Anexo 1.....	96
Anexo 2.....	101
Bibliografía	103

Políticas para fortalecer la protección de los derechos laborales de los repartidores que trabajan bajo demanda a través de aplicaciones

Introducción

En innumerables ocasiones las transformaciones en el sistema económico, social y laboral a causa de innovaciones tecnológicas son tan rápidas que la generación de información confiable y la regulación por parte del Estado queda rezagada. El presente trabajo parte de la necesidad de profundizar sobre las transformaciones que las plataformas de la “on-demand economy” están generando en el mercado de trabajo. Al igual que sucede en distintas ciudades de Latinoamérica, en las ciudades más importantes de México, como Guadalajara, Puebla, Monterrey y Ciudad de México, entre otras, se puede dar un recorrido por las avenidas y zonas más concurridas y ver un creciente número de personas, jóvenes en su mayoría, con mochilas naranjas fosforescentes, verdes o negras en su espalda, montados en una bicicleta realizando entregas por toda la ciudad. Ellos forman parte de la fuerza laboral que hace funcionar a empresas que operan con el modelo de trabajo bajo demanda a través de una aplicación móvil, dedicadas a la entrega de productos a domicilio. Estas plataformas que forman parte de la *gig economy* solucionan una serie de disfunciones en el mercado laboral al conectar más efectivamente a las personas con oportunidades de trabajo. En contraste, los mercados laborales tradicionales no han seguido el ritmo de los rápidos cambios en la economía global, que se traduce en elevadas tasas de subempleo, desempleo, sueldos estancados y desaliento.

En 2010, según la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, uno de cada tres jóvenes mexicanos consideraba que la falta de oportunidades de empleo y experiencia eran los principales problemas para las personas de entre 12 y 29 años.¹ Cuando se les preguntó cuáles eran las razones por las que consideraban que no podían conseguir un empleo, el 36.5% señaló que no tenía la preparación suficiente, un 32.7% se mencionó cuestiones de apariencia y un 30.7% lo atribuyó a la falta de experiencia previa.

En México, los jóvenes experimentan mayores tasas de desempleo que otros grupos de población. En 2017, el desempleo juvenil entre los 15 y los 24 años era del 7%; el doble que la tasa nacional. Además, también enfrentan una mayor informalidad: para el periodo de 2005 a 2017, la tasa de

¹ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), *Encuesta Nacional para Prevenir la Discriminación en México, Enadis 2010: Resultados Generales*, México, Conapred, 2011, p.59. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf

jóvenes que contaba con seguridad social fue del 30% en promedio, mientras que para el resto de la población fue del 38%.²

Por otro lado, el Índice de Mejores Trabajos del Banco Interamericano de Desarrollo que mide cómo son los empleos de 17 países de Latinoamérica a través de dos dimensiones: cantidad y calidad, posiciona a México en el lugar 13 cuando se evalúan las condiciones de empleo para los jóvenes. Dentro del índice, la dimensión de cantidad está compuesta a su vez por dos indicadores: la tasa de participación laboral y la de ocupación. La de calidad, por su parte, se construye con las tasas de formalidad y de trabajos con salario suficiente para superar la pobreza.³ Esta última dimensión es donde México tiene mayores retos, ya que se ubica en el penúltimo lugar en trabajos con salario suficiente para superar la pobreza y en décimo lugar en tasa de formalidad.⁴

La fragilidad del mercado laboral se da en un contexto nacional de bajo crecimiento económico, acompañado de altos niveles de pobreza, desigualdad y reducción en los ingresos familiares.⁵ A pesar de que en México, el porcentaje de la población desocupada descendió de 2010 a 2017, al pasar de 5.3% por ciento del total de la población económicamente activa a 3.3% por ciento, los trabajadores jóvenes, de 15 a 29 años, están sobrerrepresentados en el desempleo, lo cual indica la dificultad de este grupo para encontrar empleo.⁶ Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre de 2018, indicaron que de los 15.9 millones de personas jóvenes de 15 a 29 años que forman parte de la población económicamente activa (PEA), 921,000 (5.8%) buscan trabajo; de este total, 81.4% cuentan con experiencia laboral, mientras que 18.6% nunca han trabajado.⁷

² Banco Interamericano de Desarrollo (BID), *Millennials en América Latina y el Caribe: ¿trabajar o estudiar?*, Washington DC, 2018, p.309, disponible en: <http://dx.doi.org/10.18235/0001410>

³ Banco Interamericano de Desarrollo (BID), *Índice de Mejores Trabajos: Índice de Condiciones Laborales de América Latina*, Washington DC, 2017, p. 15, disponible en: <https://webimages.iadb.org/publications/spanish/document/%C3%8Dndice-de-Mejores-Trabajos-%C3%8Dndice-de-Condiciones-Laborales-de-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>

⁴ Banco Interamericano de Desarrollo (BID), *Índice de Mejores Trabajos Base de Datos*, Washington DC, 2017, disponible en: <https://publications.iadb.org/en/publication/14053/2017-indice-de-mejores-trabajos-base-de-datos>

⁵ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), *Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2018*. Ciudad de México: CONEVAL, 2018, p.60, disponible en: https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/IEPSM/Documents/IEPDS_2018.pdf

⁶ *Ibidem*, p.101.

⁷ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Estadísticas a propósito del día internacional de la juventud (12 de agosto)*, 9 de agosto de 2018, p.7, disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/juventud2018_Nal.pdf

Los ingresos percibidos por los trabajadores permiten conocer el desempeño gubernamental en el terreno laboral y económico. De 1995 a 2006, los ingresos por debajo de los 3 salarios mínimos disminuyeron y los ingresos mayores a tres salarios mínimos aumentaron. En cambio, de 2007 a 2018 el porcentaje de trabajos de baja remuneración presentó un aumento, mientras que el porcentaje de empleos pagados por encima de los tres salarios mínimos decayeron marcadamente.⁸

El deterioro de las condiciones laborales en México no se debe exclusivamente a factores macroeconómicos o gubernamentales. La baja inversión del sector privado en capacitación y formación técnica y profesional contribuye a este deterioro. Con base en el Módulo de Trayectorias Laborales 2015, se observa que, en promedio, 57.6% de la población entre 18 y 54 años con experiencia laboral no recibió capacitación para el trabajo en los últimos tres años. Este fenómeno puede explicarse porque las empresas no esperan obtener beneficios de ello, ya sea porque existe el temor de que sean aprovechadas por otras empresas o porque, en el caso de las competencias específicas, se vuelvan obsoletas rápidamente debido al cambio tecnológico.⁹

A nivel internacional se vive una creciente digitalización de la economía y sociedad, que está transformando el mercado laboral a nivel global. Aunado a esta digitalización, la continua automatización y conectividad están impulsando hoy en día lo que se conoce como la cuarta revolución industrial.¹⁰ Estas transformaciones están dando origen a nuevos modelos de negocios, apertura de la oferta económica y creación de formas de empleo que antes eran inimaginables.

Estas transformaciones tecnológicas, aunado a los cambios demográficos, regulaciones del mercado laboral y fluctuaciones macroeconómicas, han ocasionado un incremento de formas no estándar de empleo. Este término, es un concepto que engloba los diferentes arreglos laborales que son distintos al concepto de empleo estándar. Incluye al empleo temporal, trabajo de medio tiempo y otras

⁸ Benjamín Temkin Yedwab y Jorge Cruz Ibarra, "El empleo informal y la precariedad laboral en México en los últimos cuatro sexenios (1995-2017)", *Nexos*, 20 de febrero de 2018, disponible en: <https://economia.nexos.com.mx/?p=1050>

⁹ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), *Informe de la política de desarrollo social*, México, 2018, p. 101, disponible en: https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/IEPSM/Documents/IEPDS_2018.pdf

¹⁰ UBS Group, *Extreme automation and connectivity: The global, regional, and investment implications of the Fourth Industrial Revolution*, Londres, 2016, p.12, disponible en: <https://www.ip-watch.org/weblog/wp-content/uploads/2017/09/ubs-vierte-industrielle-revolution-2016-01-21.pdf>

relaciones laborales con actores múltiples, así como el autoempleo y trabajos dentro de *la gig economy*.¹¹

La “*gig economy*”, también llamada economía bajo demanda, es un término utilizado para designar el trabajo que es mediado a través de plataformas web. Las formas de trabajo en la *gig economy* son bastante heterogéneas, pero las principales son la colaboración abierta distribuida (*crowdwork*) y el trabajo bajo demanda a través de una aplicación (*work-on-demand via app*).¹² Esta última forma consiste en que los trabajos de las esferas tradicionales de trabajo como el transporte, limpieza, mensajería y ciertas tareas físicas son ofrecidas y asignadas a través de aplicaciones móviles y ejecutadas de forma local. Las empresas que son responsables de estas aplicaciones habitualmente intervienen estableciendo criterios mínimos de calidad de los servicios y en la selección y gestión de la fuerza de trabajo.¹³

Las empresas que operan bajo el modelo de la *gig economy*, enfáticamente rechazan cualquier discurso que sugiera la existencia de alguna relación de empleador y trabajadores entre ellas y quienes prestan sus servicios a través de sus plataformas. Describen sus operaciones como acciones y herramientas que “facilitan el compartir”.¹⁴

No todas las plataformas que operan sobre el esquema de la economía bajo demanda son iguales. El mercado es bastante heterogéneo y se pueden agrupar los servicios que se ofrecen en los siguientes rubros: transporte (Uber, Cabify, Bla Bla Car), financieros (TransferWise, Yo te presto, Konfio), bienes de consumo (Girl meets dress, Thredup, Pley), bienes inmuebles (Airbnb, We Work, Home Away), servicios profesionales (Fiverr, Elance, Catalant) y servicios personales (Apli, Task Rabbit, Postmates). En México, en esta última categoría, específicamente en el rubro de entregas a domicilio, Rappi, Uber Eats y Postmates son las empresas que mayor presencia tienen en el país.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Non-standard forms of employment*, disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-en/index.htm>

¹² Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Ginebra, Suiza, 2016, p.39. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

¹³ *Ibidem*, p. 40.

¹⁴ Joellen Riley, “Brand New ‘Sharing’ or Plain Old ‘Sweating’?: A Proposal for Regulating the New ‘Gig Economy.’” *New Directions for Law in Australia: Essays in Contemporary Law Reform*, editado por RON LEVY et al., ANU Press, Australia, 2017, p. 62, disponible en: www.jstor.org/stable/j.ctt1ws7wbh.9

Si bien, las plataformas de trabajo bajo demanda pueden representar una fuente de trabajo y una válvula de escape para la falta de acceso a empleos, éstas aún presentan áreas de oportunidad ya que siguen evolucionando en términos de su capacidad y potencial. El dinamismo de estas formas de trabajo no convencional presenta retos para la protección de los derechos de las personas que trabajan a través de estas aplicaciones, ya que a la fecha este tipo de relaciones laborales no se encuentran contempladas en la Ley Federal del Trabajo, que es la máxima ley de Derecho laboral en México que busca conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.¹⁵

Por otro lado, las plataformas manejan un discurso en que ellas no subcontratan a los repartidores y que sólo prestan un servicio para conectar al repartidor con el cliente; no cubren salarios; no dan órdenes que deban acatarse, ya que únicamente avisan al mensajero sobre la demanda del servicio, y éste elige si lo rechaza o lo acepta sin que ello sea obligatorio. En síntesis, las empresas afirman que no existe una relación de subordinación, derivando en que los repartidores se encuentren trabajando sin ser empleados. En la Ley Federal del Trabajo se establece que un trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

El objetivo del presente trabajo es en primer lugar, realizar un perfil sociodemográfico, laboral y económico de los jóvenes que realizan entregas en la Ciudad de México a través de plataformas digitales como Uber Eats, Rappi y Postmates. Una vez delineadas las grandes características de esta fuerza laboral, se realizará un análisis de los principales hallazgos del trabajo de campo para evaluar si el trabajo como repartidor cumple con las características de un trabajo decente establecidas en el modelo propuesto. Finalmente, se propondrán propuestas de política pública, que en su conjunto puedan contribuir a atender las potenciales deficiencias en materia de trabajo decente y proteger los derechos de los trabajadores de aplicaciones bajo demanda.

Las preguntas de investigación que se espera resolver son ¿cuáles son las características sociodemográficas, laborales y económicas de las personas que trabajan repartiendo productos a domicilio a través de aplicaciones móviles? ¿Bajo qué condiciones laborales se encuentran desempeñando sus actividades este grupo de trabajadores?

¹⁵ Ley Federal del Trabajo, artículo 2, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

La metodología que se utilizó para dar respuesta a las preguntas de investigación fue la realización de un trabajo de campo donde se encuestó de forma aleatoria en la Ciudad de México a 198 repartidores que trabajan en Rappi, Uber Eats, Postmates, Sin Delantal, Cornershop y cualquier otra aplicación de reparto y entregas a domicilio. La encuesta se conformó por un cuestionario con 115 preguntas divididas en doce secciones que cubren información sobre el perfil demográfico de los repartidores, historial de trabajo, experiencia de trabajo y situación financiera, prácticas de gestión de las aplicaciones, percepciones de los trabajadores acerca de su trabajo y solidaridades laborales. Con los resultados de este cuestionario se analizaron las respuestas en su conjunto y se identificaron las principales tendencias dentro de esta forma no estándar de trabajo, para así tener la información necesaria para realizar propuestas de política pública.

La primera hipótesis de investigación es que la situación económica y condiciones actuales del mercado laboral, caracterizado por una polarización de los empleos que se traducen en una proporción cada vez mayor de empleos de baja cualificación en relación con los de media y alta cualificación, salario promedio bajo, altos índices de informalidad¹⁶ y una creciente tasa de desempleo,¹⁷ orillan a las personas a insertarse en las dinámicas laborales de reparto bajo demanda a través de una aplicación. Y la segunda hipótesis es que el funcionamiento de este tipo de empresas y sus dinámicas de trabajo con los repartidores ocasiona que estos empleos no puedan ser catalogados como empleos decentes ya que no cumplen con los criterios establecidos en el modelo propuesto.

El presente trabajo se estructura en tres capítulos. En el primero se describen las transformaciones que se han experimentado en el mercado laboral, así como tres distintos enfoques desde los que se pueden analizar el trabajo decente. Se realiza un acercamiento conceptual a la psicodinámica del trabajo de Christophe Dejours, que se centra en las perspectivas del trabajador. Así como un enfoque local que se contrapone con el planteamiento universal de la Organización Internacional del Trabajo sobre lo que es el trabajo decente. Una vez analizados estos marcos conceptuales se propone un modelo para analizar si el trabajo como repartidor a través de aplicaciones móviles se podría considerar como un trabajo decente en el marco de la *gig economy*. En el segundo capítulo se

¹⁶ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *El futuro del trabajo: ¿Cómo se sitúa México?*, 2019, pp.1-2, disponible en: <https://www.oecd.org/mexico/Employment-Outlook-Mexico-ES.pdf>

¹⁷ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo cifras durante el tercer trimestre de 2019*, noviembre 2019, disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe_ie/enoe_ie2019_11.pdf

explican los modelos de negocio y arreglos laborales de las empresas que funcionan sobre el modelo de reparto de productos bajo demanda a través de una aplicación. Es en el capítulo tres donde se explicará la metodología del análisis cualitativo utilizado en la presente tesis, así como los principales hallazgos sociodemográficos, laborales y económicos conseguidos a través del trabajo de campo. Finalmente, derivado de los hallazgos de la encuesta aplicada, se realizará una serie de propuestas de política pública, que en su conjunto puedan contribuir a fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores de las plataformas de reparto a través de una aplicación.

Capítulo 1. Transformación del mercado laboral en la *gig economy*

En octubre de 2013, se realizó la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). El objetivo principal de la Conferencia era formular recomendaciones sobre normas internacionales en materia de estadísticas del trabajo.¹⁸ Como conceptos de referencia se identificaron cinco formas de trabajo mutuamente excluyentes, que se distinguen en función del destino previsto de la producción y de la naturaleza de la transacción, es decir, transacciones monetarias o no monetarias y transferencias:¹⁹

- A. Trabajo de producción para el autoconsumo: que comprende la producción de bienes y servicios para uso final propio
- B. Trabajo en la ocupación, que comprende el trabajo realizado para terceros a cambio de remuneración o beneficios
- C. Trabajo en formación no remunerado, que comprende el trabajo realizado para terceros, sin remuneración, para adquirir experiencia o competencias en el lugar de trabajo
- D. Trabajo voluntario, que comprende el trabajo sin remuneración y no obligatorio realizado para terceros
- E. Otras actividades productivas²⁰

Para estas formas de trabajo, en la 19ª Conferencia aún se continuaba tomando como referencia la Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93), adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 1993. La CISE-93 clasifica las personas en los siguientes grupos función de las relaciones actuales y potenciales que guardan con los empleos:²¹

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Informe de la conferencia, 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, Ginebra, 2011, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234125.pdf

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Resolución I, Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo*, octubre 2013, p.3, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_234036.pdf

²⁰ Estas “otras actividades productivas” incluyen actividades tales como los servicios no remunerados prestados a la comunidad o el trabajo en prisión no remunerado impuestos por un tribunal o autoridad similar, y el servicio militar o civil alternativo no remunerados, como el trabajo obligatorio no remunerado para terceros.

²¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE)*, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, enero de 1993, p.1, disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/res/jcse.pdf>

- A. Asalariados
- B. Empleadores
- C. Trabajadores por cuenta propia
- D. Miembros de cooperativas de productores
- E. Trabajadores familiares auxiliares
- F. Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo

Es en la Resolución de la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo llevada a cabo en octubre de 2018 que se presentó una nueva Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación revisada, designada con la abreviatura CISO-18.²²

En la Clasificación CISO-18 los puestos de trabajo en la ocupación a cambio de remuneración o por beneficios se pueden agregar en dos jerarquías de clasificación alternativas: Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación con base en el tipo de autoridad (CISO-18-A) y la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación con base en el riesgo económico (CISO-18-R).

La clasificación CISO-18-A es apropiada para varios tipos de análisis del mercado de trabajo, en particular los análisis del impacto de los ciclos económicos en el mercado de trabajo y de las políticas públicas de creación y regulación del empleo. En ella se establece una dicotomía entre trabajadores independientes y trabajadores dependientes en la que:²³

- a) Los trabajadores independientes se clasifican en los siguientes grupos:
 - 1. Empleadores
 - 2. Trabajadores independientes sin empleados
- b) Los trabajadores dependientes se clasifican en los siguientes grupos:
 - 3. Contratistas dependientes
 - 4. Empleados
 - 5. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

²² Organización Internacional del Trabajo (OIT), Resolución de la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, Ginebra, 2018, p.1, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_619087.pdf

²³ *Ibidem.*, pp.5-6.

Sin embargo, las categorías anteriores no abarcan a aquellos trabajadores denominados como “trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes”. Esta clasificación abarca a las personas que trabajan o prestan servicios a otras personas dentro del marco jurídico de un contrato civil o comercial, aunque en realidad son parte del personal dependiente o integrado a la empresa para la que trabajan o aportan su servicio.²⁴

Los trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes constituyen un grupo de trabajadores que se sitúan en el límite entre el empleo asalariado y el trabajo independiente. Trabajan en un arreglo en cual realizan servicios para una empresa en virtud de un contrato civil o mercantil en lugar de un contrato de trabajo, pero sus ingresos dependen de uno o de unos pocos clientes, y reciben instrucciones directas sobre cómo se ha de realizar el trabajo. Por lo general, los trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes no están contemplados en las disposiciones de la legislación laboral o de la seguridad social.²⁵ En esta categoría se incluye a los trabajadores de la *gig economy* o economía de las plataformas y aplicaciones digitales.

Las innovaciones tecnológicas han ocasionado cambios significativos en la organización del trabajo, la forma de empleo y las relaciones laborales. Una de las transformaciones más importantes es el incremento de fuerza de trabajo que no está empleada en una relación “estándar de empleo”, es decir, de tiempo completo, con un compromiso de largo plazo con una compañía, una jerarquía laboral establecida y un interés mutuo en el bienestar tanto de la compañía como del trabajador.²⁶ En vez de ello, existe un incremento en diversas formas atípicas y no estándar de empleo, donde las personas trabajan bajo arreglos flexibles en una relación tripartita entre la plataforma que media la

²⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *El ámbito de la relación de trabajo*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003, p.6, disponible en:

<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf>

²⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo*, Ginebra, 2015, p.3, disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_338262.pdf

²⁶ Gerald Friedman, “Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy.” *Review of Keynesian Economics*, vol. 2, issue 2, 2014, pp.171–188, disponible en:

<https://EconPapers.repec.org/RePEc:elg:rokejn:v:2:y:2014:i:2:p171-188>

oferta de trabajo y la demanda del consumidor por la realización de una pequeña tarea o “gig”, el consumidor que puede ser una empresa o un individuo y el trabajador.²⁷

La *gig economy* ha contribuido al crecimiento de estas formas de trabajo no estándar a través de la creación de mercados laborales sustentados en medios digitales o plataformas de trabajo digitales. Estas plataformas utilizan tecnología para conectar trabajadores con consumidores para realizar tareas una sola vez, o trabajos que son completados virtual o físicamente por una fuerza de trabajo bajo demanda.²⁸

Dentro de la *gig economy* existen dos formas de trabajo: *crowdwork* y *work on-demand vía apps* (trabajo bajo demanda a través de una aplicación), cuya principal diferencia consiste en la forma en que se realizan los trabajos. La primera forma se refiere a trabajos que implican completar una serie de tareas a través de plataformas online. Habitualmente estas plataformas ponen en contacto a un número indefinido de organizaciones e individuos a través de internet, potencialmente permitiendo conectar clientes y trabajadores en una escala global. Por otro lado, el “trabajo bajo demanda a través de una aplicación” también es una forma de trabajo mediada a través de una plataforma digital que interviene estableciendo los criterios mínimos de calidad de los servicios y en la selección y administración de la fuerza de trabajo que ejecuta las tareas en un lugar en específico o limitado geográficamente.²⁹ Dada estas características se pueden distinguir los siguientes seis tipos de plataformas de trabajo digital:³⁰

Crowdwork

1. Mercados de trabajo para *freelancers*
2. *Microtasking crowd work*
3. *Contest-based creative crowd work*

²⁷ Antonio Aloisi, “Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms”, (May 1, 2016). *Comparative Labor Law&Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016, disponible en: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2637485>

²⁸ Hannah Johnston y Chris Land-Kazlauskas, *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, Ginebra, 2018, p.3. disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf

²⁹ Valerio De Stefano, “The rise of the ‘just-in-time workforce’: On demand work, crowdwork, and labor protection in the ‘gig-economy’”, en *Working Paper 71. Conditions of Work and Employment Series* Ginebra, 2016, p.1, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf

³⁰ Florian A. Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy*, Friedrich-EbertStiftung, Bonn, 2017, p.8, disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>

Work on demand

4. Alojamiento
5. Servicios de transporte y entrega (*gig work*)
6. Servicios del hogar y servicios personales (*gig work*)

Las seis categorías presentan desafíos en materia de política pública con respecto a cuestiones como la privacidad, la protección de datos, las leyes laborales, el pago justo y los mecanismos de "gestión algorítmica" (la calificación y el seguimiento automatizados de contratistas independientes). De las plataformas que operan bajo el modelo de *work on demand*, las que permiten una subcontratación de mano de obra son particularmente relevantes.³¹ Debido a que, por un lado, permiten ser una fuente de ingresos más flexibles que el empleo convencional. Mientras que, por otro, parecen estar fomentando una nueva clase de trabajadores precarios e incluso se ha afirmado que se está viviendo una mercantilización del trabajo,³² contraviniendo así uno de los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, que establece que "el trabajo no es una mercancía".

Para poder analizar las características del trabajo dentro de las plataformas de reparto y establecer si es decente o no, es necesario abordar en primer lugar lo que es el trabajo decente desde distintos marcos conceptuales. Por lo que a continuación se examinará el enfoque de trabajo decente de la OIT, seguido de una perspectiva de estudio del trabajo decente a nivel local cuestionando la universalidad del mismo y, por último, un marco conceptual que analiza al trabajo decente desde los significados que el trabajador crea a partir de sus experiencias.

³¹ *Ibidem*.

³² Antonio Aloisi, "Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms", Mayo 2016, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016, disponible en: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2637485>

Enfoques de estudio para analizar el trabajo decente

Trabajo decente según la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en 1919, es una agencia especializada de las Naciones Unidas que busca promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. La misión de la OIT está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos: promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos; mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos; y fortalecer el tripartismo y el diálogo social.³³

El concepto de trabajo decente fue introducido por primera vez en 1999 en la memoria “Trabajo Decente” del Director General de la OIT, Juan Somavia. Los aspectos esenciales de concepto se sintetizan en cuatro objetivos estratégicos que forman parte del Programa de Trabajo Decente: promover y aplicar los derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos; mejorar la cobertura y la eficacia de una protección social para todos, y fortalecer el tripartismo y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.³⁴

La OIT define al trabajo decente como un empleo que es productivo y que genera un ingreso justo, con seguridad en el lugar de trabajo y protección social, que ofrece mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, con libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.³⁵

El trabajo decente, así como los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente se convirtieron en elementos centrales de la nueva Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible discutida durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre 2015.³⁶ El Objetivo 8 de la Agenda 2030 insta a

³³ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Misión e impacto de la OIT*, disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>

³⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *¿Qué es el trabajo decente?*, disponible en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

³⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajo decente*, disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

³⁶ *Ibidem*.

promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.³⁷

Dada la importancia de conocer el progreso en la consecución del objetivo del trabajo decente, en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* de junio 2008, se recomendó el establecimiento de indicadores o estadísticas apropiados para verificar y hacer el seguimiento del progreso llevado a cabo en materia de trabajo decente.³⁸ Derivado de esto, en diciembre de 2008 en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) se adoptó un marco para la medición del trabajo que abarca diez esferas temáticas para los cuatro pilares estratégicos del Programa de Trabajo Decente: empleo pleno y productivo, derechos fundamentales en el trabajo, protección social y promoción del diálogo social.

Las diez esferas temáticas son: oportunidades de empleo; salarios adecuados y trabajo productivo; horario de trabajo decente; conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal; formas de trabajo que deberían abolirse; estabilidad y seguridad del empleo; igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; entorno de trabajo seguro; seguridad social, diálogo social, y representación de los trabajadores y de los empleadores. Este marco se ha ampliado desde entonces, y en la actualidad incluye una esfera adicional, el contexto económico y social.³⁹

1. Trabajo que debería abolirse

El trabajo decente no puede incluir tipos de trabajo que están condenados universalmente por la sociedad. La Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998, identifica dos formas de trabajo inaceptable: el trabajo forzoso y el trabajo infantil (especialmente peligroso y otras formas extremas de trabajo infantil).⁴⁰

³⁷ Organización de las Naciones Unidas, *Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015*, p.22, disponible en: https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf

³⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Ginebra, junio 2008, p.15, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf

³⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Evaluación del programa de medición del trabajo decente de la OIT, Indicadores de trabajo decente y Perfiles de trabajo decente por país*, Ginebra, marzo 2014, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_315622.pdf

⁴⁰ Richard Anker, Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J.A, "Measuring decent work with statistical indicators" en *International Labour Review*, 142(2), 2013, p.156, disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2013.tb00257.x>

2. Seguridad social

La protección social adecuada es una característica definitoria del trabajo decente en todo el mundo. La constitución de la OIT reconoce la necesidad de protección social. La Resolución sobre Seguridad Social adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2001 actualiza esto y define la seguridad social como un derecho humano básico y un medio para fomentar la cohesión social, la dignidad humana y la justicia social. El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), establece nueve clases de prestaciones: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes.⁴¹

3. Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores

Una dimensión importante del trabajo decente es la posibilidad de que los trabajadores puedan expresarse sobre asuntos relacionados con el trabajo y participar en la determinación de sus condiciones de trabajo. Esto se puede hacer a través de representantes elegidos colectivamente o mediante la interacción directa entre el trabajador y el empleador. La capacidad de los trabajadores de organizarse libremente para defender sus intereses colectivamente en las negociaciones con su empleador es un elemento fundamental de la democracia en el lugar de trabajo y el diálogo social efectivo. En un sentido más general, el "diálogo social" se refiere a cualquier tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes del gobierno, empleadores y trabajadores, sobre temas de interés común relacionados directamente con el trabajo y las políticas económicas y sociales relacionadas.

Varios convenios de la OIT abordan las condiciones para el ejercicio del diálogo social, en particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). El Convenio núm. 87 establece el derecho de los empleadores y trabajadores y sus respectivas organizaciones a constituir y afiliarse a organizaciones de su elección sin autorización previa. Este derecho consta de dos elementos: primero, si las condiciones, particularmente las legales, permiten el ejercicio del derecho; y segundo, el grado en que este derecho se ejerce en la práctica.

⁴¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312300

4. Contexto económico y social de trabajo decente

Un elemento importante a considerar es el contexto económico y social en el que se produce el trabajo decente. La OIT considera tres aspectos conceptuales: (i) contexto socioeconómico, que condiciona la sostenibilidad del trabajo decente; (ii) desempeño socioeconómico, que podría verse afectado por el logro de un trabajo decente; y (iii) los aspectos de la composición del empleo que se necesitan para compilar algunos indicadores de trabajo decente.

5. Oportunidades de empleo

La noción de trabajo decente implica la existencia de oportunidades de empleo para todos aquellos que están disponibles para trabajar y que están buscando trabajo. Por lo tanto, un elemento esencial del trabajo decente es la medida en que la población de un país está empleada.⁴²

6. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal

En este aspecto siempre ha habido un problema de equidad de género, ya que las mujeres en todo el mundo habitualmente son las principales responsables del cuidado familiar y el trabajo doméstico. El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) de la OIT, estipula que las políticas nacionales deberían tener como objetivo el "permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación". Asimismo, "la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo."

En términos generales, existen tres categorías de políticas de empleo que permiten una conciliación entre el trabajo y la vida familiar: (i) protección laboral cuando un trabajador necesita estar ausente del trabajo por un período prolongado debido a una importante contingencia relacionada con la familia, como la maternidad o el cuidado de los hijos; (ii) prestaciones económicas en caso de grandes contingencias familiares; y (iii) la adaptación diaria de la necesidad de un trabajador de integrar el trabajo y la vida familiar, tales como horarios flexibles.

7. Estabilidad y seguridad del trabajo

La pérdida de un trabajo es un evento serio que altera distintas partes de la vida de un individuo. Existen costos económicos más allá de la pérdida del ingreso, ya que el cambio en el trabajo

⁴² Richard Anker, Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J.A, "Measuring decent work with statistical indicators" en *International Labour Review*, 142(2), 2013, p.155, disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00257.x>

interrumpe el proceso de acumulación de capital humano y acceso a beneficios sociales. La seguridad del trabajo como parte del trabajo decente debe entenderse en un contexto en el que es inevitable cierto grado de inseguridad laboral debido a la contracción o desaparición de ocupaciones, empresas e industrias (y al crecimiento o aparición de otras). Además, existen ocasiones en que los trabajadores a veces cambian de trabajo de forma voluntaria.

8. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

En derecho internacional, esto se ha expresado en términos de igualdad de oportunidades en el empleo e igualdad de remuneración por el trabajo de igual valor. El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Num. 111), define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.⁴³ Esta lista de características podría ampliarse para incluir edad, discapacidad y enfermedad. El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), se refiere a la discriminación en la remuneración y la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Además de la no discriminación en el trabajo y en el acceso al trabajo, un trato justo significa poder trabajar sin hostigamiento o exposición a la violencia, con cierto grado de autonomía y un manejo justo de las quejas y los conflictos. Este último está estrechamente relacionado con la característica de que el lugar de trabajo tenga o no mecanismos para el diálogo social.⁴⁴

9. Ingresos adecuados y trabajo productivo

Casi todas las personas que trabajan o buscan trabajo lo hacen para obtener ingresos y garantizar su bienestar económico y el de sus hogares. De hecho, el principio de “salario digno adecuado” se menciona en el preámbulo de la Constitución de la OIT. Un aspecto dinámico del trabajo decente es si las personas pueden mantener o mejorar su trabajo e ingresos en el futuro a través de la capacitación y educación.⁴⁵

10. Horas de trabajo decente

⁴³ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), (núm. 111), 1958, disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R111,/Document

⁴⁴ Anker, R., *op. cit.*, p.162-163.

⁴⁵ Anker, R., *op. cit.* p.157

La preocupación por las horas de trabajo siempre ha estado presente en las discusiones de la OIT. Esta cuestión se plantea en el preámbulo de la Constitución de la OIT y se abordó en el primer Convenio de la OIT: el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (No. 1). Al menos cuatro aspectos del trabajo decente se pueden vincular a las horas de trabajo. Las horas excesivas y las horas atípicas habitualmente son perjudiciales para la salud física y mental, e impiden el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Las horas excesivas también son con frecuencia una señal de pago por hora inadecuado. Por otro lado, las horas de trabajo excesivamente reducidas a menudo indican oportunidades de empleo inadecuadas.⁴⁶

11. Entorno de trabajo seguro

En términos generales, la seguridad y la salud en el trabajo se refieren a las condiciones que preservan y promueven la integridad física y psicológica de los trabajadores. El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), establece que los principios de una política nacional tendrá por objeto “prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.”⁴⁷ Por otro lado, el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121), establece el principio de responsabilidad del empleador para asegurar a los empleados contra las lesiones profesionales.⁴⁸

El marco de los indicadores de trabajo decente es un instrumento importante adoptado por la OIT que proporciona a los países una serie común de indicadores que traducen el concepto general del trabajo decente en características del trabajo fáciles de comprender. Permite abordar el trabajo decente desde una perspectiva integral y de forma consistente que permita la comparación entre países.⁴⁹

⁴⁶ Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J.A, Measuring decent work with statistical indicators, *International Labour Review*, 142(2), 2003, p.158. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00257.x>

⁴⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT), C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312300

⁴⁸ Anker, R., *op. cit.* p.164.

⁴⁹ Anker, R., *op. cit.* pp.147-148.

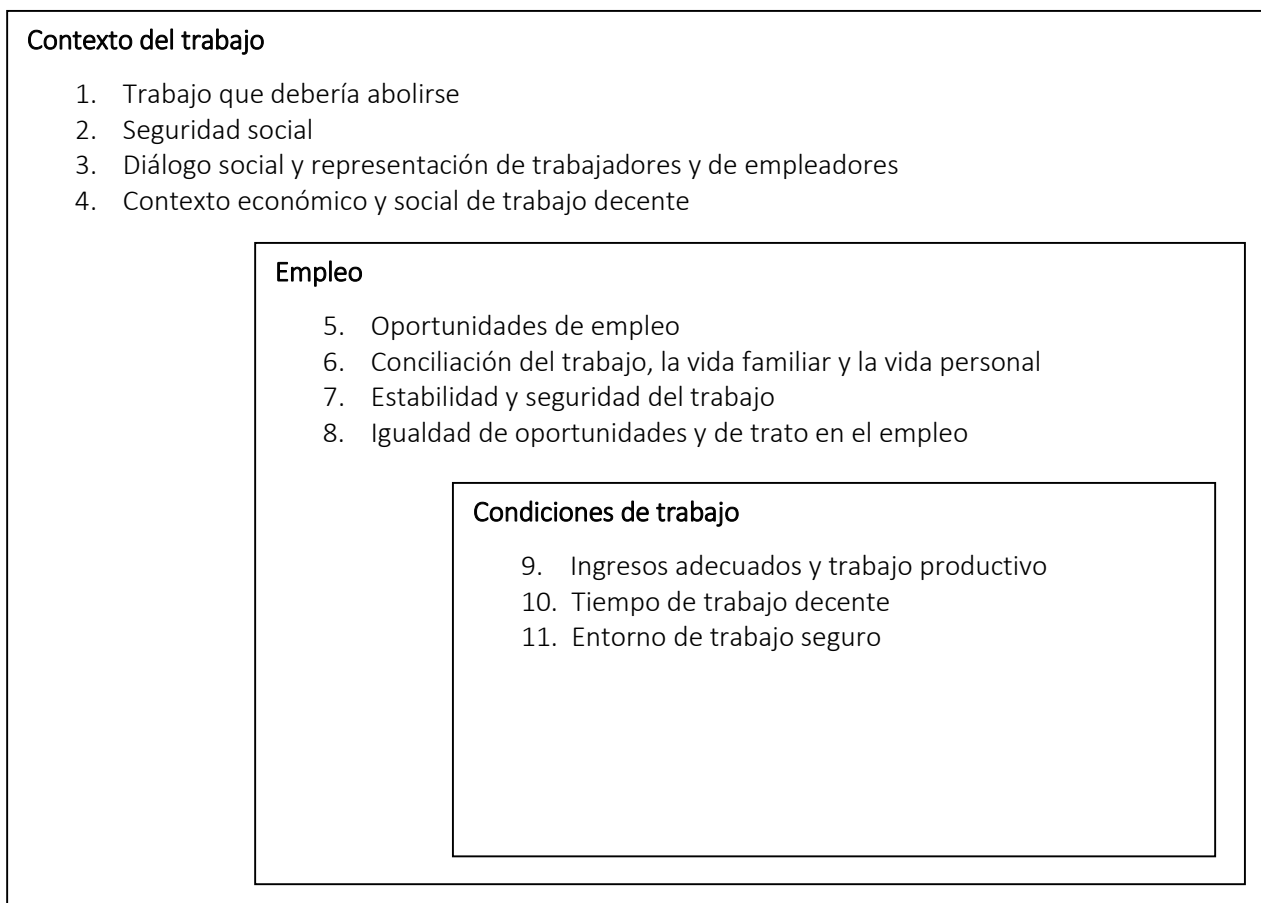


Figura 1: Dominios y categorías del modelo de trabajo decente de la OIT.⁵⁰

Esta serie de indicadores es aplicable tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos o independientes y los que trabajan a domicilio.⁵¹ En ese sentido, dado que el empleo abarca todas las clases y formas de trabajo, estos indicadores también son aplicables al trabajo de repartidor a través de una aplicación al ser un trabajo no estándar.

⁵⁰ Richard Heeks, *Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc.* Centre for Development Informatics, 2017, p.12.

⁵¹ Dharam Ghai, "Trabajo decente. Concepto e indicadores", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, p.125. disponible en: <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

Trabajo decente desde una perspectiva local

Tradicionalmente la responsabilidad de la definición de los estándares labores ha residido en la Organización Internacional del Trabajo, pero existen autores que cuestionan la universalidad de los criterios establecidos. Los objetivos del trabajo decente son una aspiración universal, sin embargo, las capacidades y marcos institucionales, historia y tradiciones, la estructura social y económica, el nivel de distribución de sus recursos y el nivel de desarrollo de cada país y región, son determinantes para poder alcanzar dichos objetivos.⁵²

En el contexto de las características y especificidades únicas de cada Estado, éstos tienen que formular sus propias políticas en materia de trabajo decente. En la formulación de éstas políticas existe una amplia gama de discursos específicos sobre lo qué es el trabajo decente, ya que las asimetrías en términos de poder definen las diferentes conceptualizaciones, discursos y prácticas sobre el trabajo decente.⁵³ El concepto de trabajo decente se elaboró con base en el consenso entre grupos que representan diferentes regiones del mundo. Sus intentos de rescatar el pleno empleo y renovar el trabajo típico (trabajo remunerado) como modelo de involucrarse con el trabajo, aún ejercen una fuerte influencia, lo que excluye a la mayoría de las regiones subdesarrolladas que no han establecido completamente estados de bienestar social.⁵⁴

La Agenda del Trabajo Decente de la OIT se estructura sobre cuatro pilares estratégicos.⁵⁵ La existencia de una “Agenda” implica un consenso internacional acerca del discurso sobre lo que es el trabajo decente, pero es importante recordar que estos organismos internacionales operan en un espacio global politizado conectado por un conjunto de reglas formales e informales que prescriben roles, constriñen actividades y moldean expectativas.⁵⁶ Michel Foucault argumenta que la formación de discursos está relacionada con las relaciones de poder. Por lo que en esta articulación entre

⁵² Dharam Ghai, *Decent Work: Universality and Diversity*, 2002, Geneva: ILO, p.3.

⁵³ Di Ruggiero, E., Cohen, J. E., Cole, D. C., and Forman, L, *Competing conceptualizations of decent work at the intersection of health, social and economic discourses*. *Soc. Sci. Med.* 133, 2015, p.3, disponible en: doi: 10.1016/j.socscimed.2015.03.026

⁵⁴ Marcelo A. Ribeiro, Silva FF y Figueiredo PM, *Discussing the Notion of Decent Work: Senses of Working for a Group of Brazilian Workers without College Education*. *Front. Psychol.*, 2016, 7:207. p.3. Disponible en: 10.3389/fpsyg.2016.00207

⁵⁵ La creación de trabajos, garantizar los derechos en el trabajo, extender la protección social y promover el diálogo social.

⁵⁶ Szlezak, N.A., Bloom, B.R., Jamison, D.T., Keusch, G.T., Michaud, C.M., Moon, S., et al. *The global health system: actors, norms, and expectations in transition*. *PLoS Med*, 7, e1000183. 2010, p.2, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pmed.1000183>

discurso y poder existe un fenómeno de exclusión, limitación y prohibición.⁵⁷ Y es en el marco de estas relaciones de poder en las instituciones internacionales donde el concepto y una única Agenda de trabajo decente es definida, excluyendo así los discursos que no son dominantes.

Esta competencia discursiva sobre lo que es el trabajo decente en diferentes economías y contextos, también está enraizada en argumentos económicos. Los mercados son dinámicos y abarcan desde un nivel micro con un enfoque en las economías locales hasta los mercados nacionales e internacionales. Están influenciados por diferentes teorías económicas, que crean “opiniones rivales de la sociedad de mercado” y, por lo tanto, son ignorados o toman relevancia distintos arreglos políticos y económicos que conllevan diversas, y a veces contradictorias, formas de distribución de los recursos.⁵⁸

Una de las críticas al concepto del trabajo decente elaborado por la OIT es que se propone un “modelo clásico” que abarca únicamente a los países desarrollados con economías de mercado, sistemas de seguridad social y protección de derechos consolidados. Criterios aplicables, en el mejor de los casos, a los sectores formales de otros países, excluyendo de esta forma regiones menos desarrolladas, así como grandes sectores de su economía y fuerza laboral.⁵⁹

Derivado de las características socioeconómicas de cada Estado, Dharam Ghai presenta una clasificación de tres grupos de “modelos de trabajo decente.” Estos son el “modelo clásico” que abarca a los países industrializados, el “modelo de transición” que incluye principalmente a países que están o han concluido recientemente un proceso de transformación del comunismo hacia una economía de mercado; y finalmente, el “modelo de desarrollo” que incorpora a los países en vías de desarrollo.⁶⁰

En los países con el modelo de desarrollo, existe una mayor proporción de la fuerza laboral se encuentra en situaciones laborales “atípicas”, es decir, una proporción relativamente alta trabaja como trabajadores por cuenta propia, en negocios familiares o en el sector informal. Asimismo, la proporción de la fuerza laboral organizada en sindicatos varía entre el 5 y el 15 por ciento, y sólo

⁵⁷ Michel Foucault, *Power/knowledge: selected interviews and other writings 1972-1977*, Brighton: Harvester, 1980, p.245.

⁵⁸ Mark Blyth, *Austerity: the history of a dangerous idea*. New York: Oxford University Press, 2013. p. 39.

⁵⁹ Dharam Ghai, *Decent Work: Universality and Diversity*. Ginebra: OIT, 2002, p.2., disponible en: <http://hussonet.free.fr/dp15905.pdf>

⁶⁰ *Ibidem*. p.3.

pocos países muestran proporciones mucho más altas. Finalmente, los gastos gubernamentales y en seguridad social generalmente constituyen una proporción relativamente baja del Producto Interno Bruto.⁶¹

En particular, México posee las características de un país cuyo modelo es de desarrollo. Es en el artículo 123 constitucional en donde se establece el derecho al trabajo, al mencionar que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley”.⁶² Por otro lado, en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo se define al trabajo decente de la siguiente forma:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación [...]; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.⁶³ En México el diseño de los derechos asociados al trabajo digno está vinculado al trabajo asalariado (subordinado y remunerado), es decir, aquel en el cual puede identificarse a un empleador como responsable de su cumplimiento, y al Estado con la atribución de dar garantías para ello.⁶⁴ Lo cual plantea un reto en materia de protección a todas las formas atípicas de empleo posibles y derivadas de las nuevas tecnologías.

Han existido propuestas de incorporar la dimensión “trabajo” en la medición de pobreza multidimensional. Incluyendo cuatro indicadores que visibilicen las problemáticas y brechas de cumplimiento del derecho al trabajo: desempleo, inestabilidad laboral, trabajo infantil y falta de acceso al trabajo remunerado debido a las responsabilidades familiares.⁶⁵

⁶¹ Dharam Ghai, 2002, *Decent Work: Universality and Diversity*. Geneva: ILO, 2002, p.3., disponible en: <http://hussonet.free.fr/dp15905.pdf>

⁶² Constitución Política, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150519.pdf

⁶³ Ley Federal del Trabajo, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_010519.pdf

⁶⁴ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), Estudio Diagnóstico del Derecho al Trabajo 2018, México, 2018, p.26, disponible en: https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf

⁶⁵ María Edith Pacheco, Trabajo y pobreza. En G. Hernández, R. Aparicio y F. Mancini (coords.). Pobreza y derechos sociales en México. México: CONEVAL/IIS-UNAM, 2016, pp.337-340.

La propuesta de inclusión del indicador de inestabilidad laboral completa las tres dimensiones que frecuentemente involucran al trabajo precario: la inestabilidad, la inseguridad social y la inseguridad económica. No obstante, es común encontrar en la literatura latinoamericana que la precariedad laboral debe referirse exclusivamente al trabajo asalariado, ya que, en el marco de la reestructuración económica y productiva, llevada a cabo desde los años ochenta en los países de América Latina, la pérdida de seguridad, certidumbre y estabilidad laboral se manifestaba básicamente en este tipo de trabajo.⁶⁶

Trabajo decente desde la perspectiva individual del trabajador

A partir de la incorporación del concepto de trabajo decente en las agendas a nivel internacional y nacional, se constituyó un nuevo paradigma para analizar la evolución y las relaciones en el mercado de trabajo. Dada la complejidad de definir lo que es el trabajo decente, es posible abordarlo ya sea como un concepto con criterios internacionales universalmente aceptados e implementado a través de una agenda única o como un concepto particular, delimitado por un contexto histórico, económico y social específico en cada Estado.

Uno de los puntos en comunes de ambos marcos conceptuales es que se analiza al trabajo desde una perspectiva que se enfoca únicamente en la ocupación económica y la relación social, así como los términos y condiciones del trabajo, como son horas laborales, seguridad en el trabajo y salarios justos. Dejando de lado la percepción individual, sentidos y significados producidos por los trabajadores a partir de sus experiencias concretas y, en consecuencia, posicionándolos como actores pasivos.

Los sentidos y significados tienen en común que son concepciones producidas por los sujetos a partir de sus experiencias en la realidad. Se diferencian en que los significados son construcciones elaboradas colectivamente en un determinado contexto histórico, social y económico. Mientras que los sentidos son una interpretación personal o forma de darle sentido a su persona y sus relaciones en las experiencias cotidianas, como el trabajo.⁶⁷

Jean-Philippe Deranty argumenta que con un enfoque procedimentalista, es decir, centrado en los términos y condiciones del trabajo, deja abierta la posibilidad que el marco legal en el que se enmarca

⁶⁶ *Ibidem.* p.339.

⁶⁷ Suzana da Rosa Tolfo, Coutinho, M. C., Almeida, A. R., Baasch, D. & Cugnier, J. S, Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. In Anais do Fórum CRITEOS. Porto Alegre: UFRGS, 2005, p.10.

el trabajo y las oportunidades de empleo pueda ofrecer garantías, pero aun así puede que el trabajo no sea decente en su desempeño. Por lo tanto, se requiere que la noción del trabajo decente no se limite únicamente a la ocupación económica y las relaciones sociales, sino que también se tome consideración el lado *poietico* o el contenido de este.⁶⁸

La subjetividad del individuo y las circunstancias en las que ocurre el trabajo permiten que el trabajo pueda asumir tanto connotaciones positivas como negativas. Se pueden identificar tres posiciones, en el polo negativo el trabajo se percibe como maldición, castigo, yugo, estigma, coerción y penalidad. En el centro del continuo está la representación del trabajo como una mera función instrumental al servicio de la supervivencia material, a la que cabe dedicar sólo la atención necesaria para el logro de este objetivo, es decir, una simple relación estratégica entre un medio y un fin. Finalmente, en el polo positivo el trabajo se visualiza como fuente de satisfacción, valor y autorrealización.⁶⁹

Un modelo que puede vincular este carácter ambivalente y expresivo del trabajo con los enfoques procedimentalistas y extender el concepto del trabajo decente es el modelo del “trabajo significativo”. Cuya aproximación se basa en el supuesto que el trabajo, entendido como la actividad en sí misma, desempeña un rol central en asegurar el bienestar y autonomía de los individuos.⁷⁰ La importancia de entender al trabajo más allá de sus características económicas e instrumentales ha sido reconocido por la OIT mucho antes de presentar su Programa de Trabajo Decente. En un informe de 1961 sobre el empleo como objetivo del desarrollo económico, se afirma que un trabajo productivo no es únicamente un medio para conseguir ingresos más elevados. Es un medio de autoestima, un medio para el desarrollo de las potencialidades del ser humano y para alcanzar un sentimiento de participación en los objetivos comunes de la sociedad.⁷¹

El modelo del “trabajo significativo” insiste en el vínculo entre el contenido de la actividad laboral y el desarrollo de las capacidades individuales, así como en la necesidad de que los trabajadores disfruten de un grado de autonomía en el diseño de su trabajo y dentro del proceso del trabajo en sí

⁶⁸ Jean-Philippe Deranty y MacMillan, C. *The ILO's decent work initiative: suggestions for an extension of the notion of "decent work."* J. Soc. Philos. 43, 2012, p.387, disponible en: <https://doi.org/10.1111/josp.12003>

⁶⁹ Josep M. Blanch, Trabajar en la modernidad industrial. In J. M. Blanch (Org.), *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*, Barcelona: UOC, 2003, pp. 21-23.

⁷⁰ Jean-Philippe Deranty, *op. cit.* p. 393.

⁷¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *El empleo como objetivo del desarrollo económico*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1961, p.iii, disponible en: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR_NS62_span.pdf

mismo.⁷² En la Teoría de la Justicia propuesta por John Rawls el trabajo significativo es parte esencial para cualquier concepción de justicia, así como la base social para el auto respeto.⁷³

En este sentido, Jean-Philippe Deranty argumenta que debido a la relevancia de la autonomía y justicia, estos criterios podrían utilizarse como elementos esenciales para determinar si una experiencia de trabajo es decente o no.⁷⁴ Sin embargo, este marco conceptual no especifica criterios para medir estas variables. Situación que Somavia identificó cuando se refirió a la calidad del trabajo, al mencionar que las variaciones culturales, así como las diferencias personales lo convierten en una aproximación debatible.⁷⁵

A pesar de lo anterior, es posible profundizar en el análisis concreto de lo que involucra la actividad del trabajo en sí mismo que impacta en la experiencia del individuo y lo hace decente o no. El modelo que permite es el de la “Psicodinámica del trabajo” desarrollado por Christophe Dejours.⁷⁶ Este es un modelo originado de la disciplina clínica que se enfoca en las relaciones entre trabajo y salud mental. También tiene un enfoque teórico que intenta situar los resultados de la investigación clínica sobre las relaciones de trabajo, dentro de una teoría del individuo tomando en cuenta tanto un análisis psicológico y social.⁷⁷

En la psicodinámica del trabajo, a nivel individual siempre existe una brecha entre las características prescriptivas de la actividad previamente definidas y la realidad concreta en la realización de la tarea. En este sentido, el trabajo es definido como aquello que los individuos tienen que añadir para alcanzar los objetivos que se le asignan, o alternadamente, qué deben añadir de sí mismos para lidiar con lo que no funciona cuando se limitan únicamente a ejecutar órdenes.⁷⁸ Esta gran inversión subjetiva por parte de los individuos implica que ningún trabajo es neutral para la identidad subjetiva de estos.

⁷² Jean-Philippe Deranty and MacMillan, C. *The ILO's decent work initiative: suggestions for an extension of the notion of "decent work."* J. Soc. Philos. 43, 2012, p.387. doi: 10.1111/josp.12003

⁷³ Jeffrey Moriarty, “Rawls, Self-Respect, and the Opportunity for Meaningful Work.” *Social Theory and Practice* 35, 2009, pp.447–449, disponible en: <https://www.jstor.org/stable/23558453>

⁷⁴ Jean-Philippe Deranty and MacMillan, *op. cit.* p.387.

⁷⁵ Jean-Philippe Deranty and MacMillan, *op. cit.* p.394.

⁷⁶ Jean-Philippe Deranty and MacMillan, *op. cit.* p.395.

⁷⁷ Christophe Dejours, Subjectivity, Work, and Action, *Critical Horizons*, 7:1, 2006, p.46. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1163/156851606779308161>

⁷⁸ *Ibidem.* p.47.

Dejours argumenta que ningún conjunto de reglas puede anticipar todas las contingencias que afectan la actividad laboral. Por lo que para que los trabajadores puedan realmente producir el objetivo deseado, ya sea un producto o un servicio, tienen que desarrollar trucos y ser inventivos, lo cual implica eludir o ignorar las reglas que constriñen la actividad.⁷⁹

Estas potenciales contingencias pueden llevar al fracaso de la actividad. Si la posibilidad de fracaso es negada por la organización, esto deriva en una malinterpretación de lo que está en juego en la actividad laboral: los logros de los trabajadores sistemáticamente son subvaluados, se dan por sentados y el diseño de los riesgos laborales es inapropiado. Es por ello que la organización del trabajo es un componente crucial del trabajo decente, ya que el diseño y organización del trabajo deben permitir a los individuos utilizar completamente sus capacidades para desarrollar sus actividades.⁸⁰

Un segundo nivel esencial en la actividad del trabajo es la cooperación efectiva. Debido a que el trabajo no sólo es una actividad, sino también una relación social, es decir, se desarrolla en un entorno humano caracterizado por relaciones de inequidad, asimetrías de poder y dominación.⁸¹ En este nivel, el mismo problema de las definiciones *a priori* con lo que pasa en realidad. Para que los procesos de trabajo funcionen, es necesario revisar las órdenes y ajustarlas a la organización *real* del trabajo, que es diferente de la organización *prescriptiva*. La respuesta del trabajador a la coordinación (prescriptiva) es la cooperación (real).⁸²

En el caso de la coordinación, la transformación en cooperación efectiva y eficiente requiere una compleja discusión entre los trabajadores para interpretar las diferentes normas y prescripciones, y organizar la realización actual de las tareas en el trabajo.⁸³ Estas discusiones son particularmente complejas porque implican un intercambio de argumentos que no están basados únicamente en consideraciones técnicas, sino también en preferencias, gustos, edad, género, salud y valores.⁸⁴

El trabajo también ofrece una forma de reconocimiento basada en el actuar del trabajador, es decir, un reconocimiento de la contribución activa e inteligente del trabajador, una forma “técnica” de

⁷⁹ Jean-Philippe Deranty and MacMillan, *op. cit.*, p.398.

⁸⁰ Jean-Philippe Deranty and MacMillan, *op. cit.* pp.398-399

⁸¹ Christophe Dejours, Subjectivity, Work, and Action, *Critical Horizons*, 7:1, 2006, p.56. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1163/156851606779308161>

⁸² *Ibidem.* p.57.

⁸³ Jean-Philippe Deranty and MacMillan, *op. cit.*, p.399

⁸⁴ Christophe Dejours, Subjectivity, Work, and Action, *Critical Horizons*, 7:1, 2006, p.57. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1163/156851606779308161>

reconocimiento, por así decirlo; que solo los compañeros pueden dar, ya que requiere un conocimiento de lo real de ese trabajo. Esta forma de reconocimiento, al proporcionar una recompensa simbólica al encuentro con lo real, constituye un vínculo esencial para la sublimación de los desafíos del trabajo en una forma de placer y mejora subjetiva.⁸⁵

Dejours defiende la importancia central de la cooperación en la experiencia de trabajo para los individuos. Explica que el hecho de que el trabajo contemporáneo sea para muchos lo opuesto a "decente", está directamente relacionado con la destrucción de las colectividades de trabajo a causa de las prácticas administrativas y de trabajo modernas.⁸⁶

Lo que hace que el trabajo sea decente no sólo es su diseño y organización en la medida en que se relacionan con la actividad individual del trabajo. El trabajo también puede dejar de ser decente cuando la organización del trabajo y las prácticas de gestión ponen en peligro a los colectivos de trabajo.⁸⁷

En consecuencia, se podría argumentar que el "trabajo decente" requiere prácticas de gestión y formas de organización del trabajo que dejen espacio para una discusión entre los trabajadores involucrados y con sus superiores para establecer la mejor manera de lograr la eficiencia productiva. Una vez más, la atención se centra en la actividad del trabajo en sí, más que en el respeto del estatus legal y moral de los trabajadores. El punto es, una vez más, que lo que hace que el trabajo sea decente no es solo el respeto al estatus de los trabajadores, sino también el respeto a su actividad laboral.⁸⁸

Si bien, el Programa de trabajo decente de la OIT incluye el diálogo social como uno de sus objetivos esenciales para lograr un trabajo decente.⁸⁹ La principal forma que toma el diálogo social es a través de la negociación colectiva, y esto se basa en el derecho a la libertad de asociación. Sin embargo, en la mayoría de los casos, el diálogo asociado con la negociación colectiva se refiere una vez más a los términos y condiciones de trabajo.⁹⁰ En contraste, el enfoque de Dejours considera al colectivo laboral no sólo como una parte interesada en las relaciones con la administración, sino como un

⁸⁵ Christophe Dejours y Deranty, Jean-Philippe, "The Centrality of Work." *Critical Horizons* 11, 2010, p.172.

⁸⁶ Jean-Philippe Deranty and MacMillan, C. *The ILO's decent work initiative: suggestions for an extension of the notion of "decent work."* *J. Soc. Philos.* 43, 2012, p.400. doi: 10.1111/josp.12003

⁸⁷ *Ibidem.*

⁸⁸ *Ibidem*

⁸⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Misión e impacto de la OIT*, disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>

⁹⁰ Jean-Philippe Deranty and MacMillan, C. *The ILO's decent work initiative: suggestions for an extension of the notion of "decent work."* *J. Soc. Philos.* 43, 2012, p.401. doi: 10.1111/josp.12003

cuerpo que debe tener un lugar en las decisiones sobre la organización del trabajo, y también como un elemento esencial en el desarrollo de la actividad laboral en sí misma.

Por último, así como el trabajo puede ser un vehículo para el desarrollo cognitivo, emocional y capacidades morales, también puede ser el vehículo para la vida democrática y el respeto a los demás. En este sentido, el trabajo se convierte entonces en un componente central de la vida democrática, como uno de los principales lugares donde se pueden llevar a cabo prácticas democráticas y el lugar donde se puede aprender el espíritu democrático, reflejando así, la centralidad política del trabajo.⁹¹

Cuando las deliberaciones en el trabajo funcionan bien, el trabajo puede proporcionar a los individuos la oportunidad de aprender las virtudes cívicas esenciales que son las condiciones de la práctica democrática: cooperación, vida colectiva, solidaridad. Es así que, los lugares de trabajo que funcionan adecuadamente, educan a las personas para que formen una opinión consensuada teniendo en cuenta los diferentes puntos de vista, capacidades y necesidades de todos.⁹²

Por último, Dejourns argumenta que la transmisión de valores sociales no sólo es de la sociedad al lugar de trabajo, sino también de forma inversa. Por lo que, bajo la influencia de nuevas formas de organización laboral, en particular la evaluación individualizada de los desempeños (que tiene un efecto poderoso en la ruptura de los colectivos de trabajo, vida comunitaria y solidaridad), cada trabajador es prácticamente forzado a recurrir a un individualismo defensivo frenético. Si los trabajadores aprenden a desconfiar de todos en el trabajo, incluidos sus propios colegas, es poco probable que muestren generosidad o consideración hacia los demás en la esfera privada o en la sociedad en general.⁹³

⁹¹ Jean-Philippe Deranty and MacMillan, C. *The ILO's decent work initiative: suggestions for an extension of the notion of "decent work."* J. Soc. Philos. 43, 2012, p.402. doi: 10.1111/josp.12003

⁹² Christophe Dejourns y Deranty, Jean-Philippe. "The Centrality of Work." *Critical Horizons*, 2010, p.176.

⁹³ *Ibidem*.

Propuesta de modelo para evaluar el trabajo decente de las personas que trabajan como repartidor a través de una aplicación.

La creciente importancia de las plataformas digitales ha ocasionado cambios disruptivos en muchas industrias. Plantean un serio desafío, no sólo para las empresas establecidas, también para Estado y sus sistemas de bienestar. La fuerza potencialmente destructiva de las nuevas plataformas se basa en el hecho de que pueden utilizarse para eludir las leyes nacionales de protección al consumidor, derechos de los trabajadores, regulaciones de salario mínimo y contribuciones a la seguridad social.⁹⁴

Ante esta realidad es importante establecer un marco conceptual que permita definir las condiciones y criterios necesarios para que el trabajo como repartidor a través de una aplicación pueda denominarse como un trabajo decente. Para la elaboración de este marco de análisis se utilizó un proceso de dos vías. Primero, se desarrolló un esquema inductivo a partir de la literatura sobre impactos y soluciones en materia de protección a los repartidores. Posteriormente esto se comparó con marcos deductivos; de los cuales, el esquema para el "trabajo decente" de la OIT de 2013 fue el más relevante ya que se ajustó para adaptarse a las características de los servicios de reparto de la *gig economy*, y se añadió un cuarto dominio para incluir la percepción individual, sentidos y significados producidos por los trabajadores a partir de sus experiencias concretas.

1. Protección social

Los arreglos contractuales sobre los que operan las aplicaciones de reparto establecen, a través de sus términos y condiciones, que todos los repartidores que trabajan a través de su aplicación actúan de manera independiente y bajo ninguna circunstancia puede ser entendida una relación como empleado y subordinado por parte de la aplicación. Esto significa que, bajo este modelo, los trabajadores no reciben beneficios adicionales más allá de su paga. Por otro lado, los impuestos sobre los ingresos, los beneficios sociales y las transferencias monetarias no son neutrales a las formas de empleo, ya que en la práctica se pueden apreciar diferencias de trato en políticas públicas de protección social que protegen a modalidades particulares de trabajo, diferenciando en la "elegibilidad" en la protección y otorgamiento de beneficios por los diferentes tipos de empleo.⁹⁵ En general, es común que las formas atípicas de empleo tengan una mayor carencia de protección social

⁹⁴ Florian A. Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy*, Friedrich-EbertStiftung, Bonn, 2017, disponible: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>

⁹⁵ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. Paris: OECD Publishing, 2015, p.179. Disponible en: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all_9789264235120-en#page180

y beneficios en comparación con las formas tradicionales de empleo, al no contar con beneficios por desempleo, por accidentes o lesiones relacionadas con el trabajo, así como beneficios por maternidad o enfermedad.⁹⁶

2. Diálogo social y libertad de asociación

Dada la dispersión geográfica y la atomización de sus áreas y rutinas de trabajo, la posibilidad de asociación se ve reducida. A pesar de ello, a través de múltiples grupos en redes sociales se ha tratado de organizar a los repartidores en torno a objetivos comunes, tomando en consideración la singularidad de esta forma de trabajo y las necesidades relacionadas con él. Sin embargo, las acciones a través de estas plataformas tienden a sufrir de algunos de los problemas típicos del activismo en línea como el “activismo de sillón” o *slacktivism*, donde el activismo en línea reemplaza formas más sustanciales y de mayor esfuerzo de activismo en persona.

Adicionalmente, dada la alta competitividad existente en las plataformas de reparto, los trabajadores también pueden estar poco dispuestos a cooperar entre sí y comportamientos oportunistas pueden ser fácilmente incentivados. Finalmente, dado que en estos tipos de trabajo la reputación y las calificaciones desempeñan un rol principal en asegurar la continuidad del repartidor dentro de la aplicación, así como acceder a mejores tipos de pedidos, los trabajadores podrían sentirse particularmente reacios a ejercer cualquier derecho colectivo, ya que podría tener un impacto negativo en su reputación.⁹⁷

3. Gobernanza por la plataforma

Las plataformas son ensamblajes socio-tecnológicos e instituciones complejas, cuya gobernanza comprende dos aspectos: gobernanza de las plataformas y gobernanza por las plataformas. El primer aspecto hace referencia a las políticas que especifican y regulan las responsabilidades que las plataformas necesitan para operar como intermediarias, mientras que el segundo aspecto se refiere

⁹⁶ OECD, 2015, *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. Paris: OECD Publishing, p.180. Disponible en: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all_9789264235120-en#page180

⁹⁷ Valerio de Stefano, *The Rise of the 'Just-In-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'*, Ginebra: OIT, 2015, p.9, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf

a la capacidad de las plataformas para mediar entre los lados e imponer su propia reglamentación y políticas para mediar el contenido y actividades de sus usuarios dentro de ellas.⁹⁸

El énfasis dentro de esta dimensión del modelo propuesto es en la gobernanza por las plataformas, al ser este tipo de gobernanza la que media, coordina y controla los flujos de trabajo que operan a través de la plataforma. Una gobernanza justa en la operación de la plataforma se refleja en primer lugar, a través de su gestión, que implica justicia en los procesos de trabajo, incluyendo las prácticas disciplinarias. En segundo lugar, a través de la comunicación, con líneas claras de contacto entre los trabajadores y un representante de la plataforma. Tercero, con rendición de cuentas, que involucra la transparencia en relación con los procesos de toma de decisiones. En cuarto lugar, el uso de datos, que debe ser justificado, con un propósito claro y exclusivamente recabados con un consentimiento informado.⁹⁹

4. Oportunidades y acceso al empleo

Dadas las características digitales de este tipo de trabajo, tiene que existir un ecosistema institucional y de infraestructura que permita eliminar las barreras de entradas a esta economía digital. En este sentido, se presentan barreras institucionales relacionadas con infraestructura de electricidad e internet, teléfonos y dispositivos adecuados para poder instalar y usar la aplicación, así como sistemas de pago accesibles. Por otro lado, también se presenta una falta de conocimientos y habilidades, ya que no solamente puede existir una ausencia de conocimientos técnicos sobre el trabajo y el uso de la aplicación, sino también habilidades interpersonales y empresariales más amplias.¹⁰⁰

5. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal

⁹⁸ Gillespie, T., Governance of and by platforms. In: Burgess, J., Marwick, A., Poell, T. (Eds.), *The SAGE Handbook of Social Media*. SAGE Publications Inc., Thousand Oaks, California, Estados Unidos, 2017, p. 2, disponible en: <https://www.microsoft.com/en-us/research/wp-content/uploads/2016/12/Gillespie-Regulation-ofby-Platforms-PREPRINT.pdf>

⁹⁹ Graham, M, Woodcock, J., Heeks, R., Fredman, S., du Toit, D., van Belle, J-P., Mungai, P., Osiki, A. *The Fairwork Foundation: Strategies for Improving Platform Work*. In *Proceedings of the Weizenbaum Conference 2019 "Challenges of Digital Inequality – Digital Education, Digital Work, Digital Life"*, p. 5. Berlin, 2019, disponible en: <https://doi.org/10.34669/wi.cp/2.13>

¹⁰⁰ Malik, F., Nicholson, B. & Heeks, R., Understanding the development implications of online outsourcing, in: *Information and Communication Technologies for Development, ICT4D*, 2017, J. Choudrie, M. Islam, F. Wahid, J. Bass & J. Priyatma (eds), Springer, Cham, 425- 436. Disponible en: http://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/di_wp73.pdf

Una de las ventajas que se le suele atribuir a las plataformas digitales de trabajo es la flexibilidad de horarios de trabajo que ofrecen. Se presentan como plataformas que pueden ayudar a los individuos a ganar dinero extra y en algunos casos evitar el aburrimiento, así como permitir un balance entre vida personal y trabajo, a través de horarios de trabajo que trabajo flexibles y elegidos individualmente. Sin embargo, es debatible si estas plataformas digitales en verdad ofrecen flexibilidad, autonomía y un balance entre vida y trabajo. Ya que las horas de trabajo y cantidad de pedidos asignados dependen de la demanda, por lo que muchos trabajadores pueden estar insatisfechos con la paga, los horarios de trabajo, así como la cantidad asignada y disponible de trabajos dentro de la plataforma.¹⁰¹ Por otro lado, la posible importancia en la tasa de aceptación¹⁰² para la permanencia de los trabajadores dentro de la plataforma podría impactar en la flexibilidad de horarios de trabajo promocionada por la misma aplicación.

6. Estabilidad del trabajo

El trabajo bajo demanda habitualmente no es un completo sustituto del empleo de nómina a tiempo completo, por lo que a menudo una de las principales preocupaciones para las personas que trabajan bajo esta modalidad es tener un flujo constante de trabajo. Como resultado, muchos trabajadores bajo demanda tienen que enfrentar una variabilidad en sus ingresos e incertidumbre al tratar de presupuestar sus gastos y ahorros. Otro desafío comprendido dentro de esta estabilidad laboral es trabajar en un mercado con alta competencia o ya saturado. Lo que en consecuencia ocasiona que el trabajador perciba que no recibe los suficientes pedidos o trabajos por parte de la plataforma.¹⁰³

7. Formación y desarrollo profesional

Debido a lo novedoso que son estas formas de trabajo a través de aplicaciones, es complicado evaluar los impactos a largo plazo en términos del desarrollo profesional. Así como se pueden encontrar perspectivas de trabajadores que ven estos tipos de empleo como un medio de vida a corto plazo, también existen trabajadores que consideran que estas plataformas tienen un potencial de largo

¹⁰¹ Codagnone, C., Abadie, F. & Biagi, F, *The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*, EC Joint Research Centre, Seville, 2016, p. 37. Disponible en: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101280/jrc101280.pdf>

¹⁰² La tasa de aceptación se refiere al porcentaje de trabajos/pedidos que son aceptados por el trabajador.

¹⁰³ Intuit Tax and Financial Center, *Dispatches from the New Economy, The On-Demand Workforce*, enero 28, 2016, p.12, disponible en: <https://intuittaxandfinancialcenter.com/wp-content/uploads/2017/06/Dispatches-from-the-New-Economy-Long-Form-Report.pdf>

plazo.¹⁰⁴ La inseguridad en esta categoría se expresa a través de preocupaciones de no tener acceso, o un acceso inadecuado, a oportunidades de capacitación que le permitan al trabajador desarrollar capacidades que le ayuden a promover su desarrollo y avance profesional.¹⁰⁵ Finalmente, en el contexto del desarrollo de capacidades y habilidades, también es importante tomar en consideración que puede haber trabajadores que realizan tareas que requieren pocas habilidades y que no corresponden con el conjunto de habilidades, experiencia y formación profesional que poseen.¹⁰⁶

8. Ingresos adecuados

Un trabajo tiene que ser suficiente para satisfacer las necesidades fundamentales de una persona, y por lo tanto debe proveer un ingreso estable y adecuado, suficiente para cuidar a una familia en crecimiento y brindar seguridad contra eventos imprevistos que podrían impedir la capacidad de trabajar.¹⁰⁷ Como parte de esta categoría se incluyen preocupaciones sobre el tiempo invertido dentro de la aplicación que no es remunerado, como el tiempo utilizado para buscar nuevos pedidos, aprender nuevas habilidades, dar calificaciones, comentarios y retroalimentación dentro de la aplicación, y realizando “trabajo interpretativo”, que es el tiempo utilizado para entender y adaptarse a las necesidades y perspectivas de los clientes.¹⁰⁸ Finalmente, al ser considerados como trabajadores independientes, los repartidores tienen que financiar su medio de transporte, además de asumir los costos de la tecnología y datos móviles para acceder y participar en estas plataformas digitales.

9. Seguridad en el trabajo

Una de las principales deficiencias que enfrentan las formas atípicas de empleo, es garantizar condiciones de trabajo saludables y seguras. Criterios internacionales de la Organización del Trabajo,

¹⁰⁴ Malik, F., Nicholson, B. & Heeks, R., Understanding the development implications of online outsourcing, in: *Information and Communication Technologies for Development*, ICT4D 2017, J. Choudrie, M. Islam, F. Wahid, J. Bass & J. Priyatma (eds), Springer, Cham, 2017, p.14. Disponible en:

http://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/di_wp73.pdf

¹⁰⁵ OIT, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Ginebra, Suiza, 2016, p.20. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

¹⁰⁶ Mark Graham, Hjorth, I., & Lehdonvirta, V, Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 2017, p.152, disponible en: <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>

¹⁰⁷ OIT, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Ginebra, Suiza, 2016, p. 11. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

¹⁰⁸ Martin, D., O’Neill, J., Gupta, N. & Hanrahan, B.V, Turking in a global labour market, *Computer Supported Cooperative Work*, 25(1), 2016, p.69. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s10606-015-9241-6>

así como legislaciones nacionales, protegen el derecho de los trabajadores a rechazar un trabajo si el trabajador lo considera inseguro. Sin embargo, esto es difícil de garantizar cuando las relaciones laborales son tenues o inexistentes, o cuando el lugar de trabajo es diferente a donde se encuentra el empleador principal.¹⁰⁹ Asimismo, la capacitación insuficiente sobre seguridad y salud en el trabajo exagera los riesgos ante los peligros, enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo. Aunado a que las condiciones del trabajo en sí mismo pueden afectar la salud y bienestar del trabajador.¹¹⁰

10. Horarios laborales

Horarios laborales que son demasiado cortos o extremadamente largos, u horarios que cambian constantemente plantean problemas específicos a los trabajadores. Horarios que son insuficientes o impredecibles pueden conducir a preocupaciones sobre ingresos insuficientes. Mientras que las horas excesivas de trabajo crean riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que pueden ocasionar conflictos en el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Adicionalmente, ciertos determinados patrones de horario laboral podrían implicar un obstáculo para la interacción u organización con otros trabajadores y, por lo tanto, dificultan la representación de las preocupaciones de los trabajadores.

11. Discriminación

La persistencia de la discriminación se debe a que está muy enraizada en las estructuras sociales, políticas, económicas, culturales, jurídicas, estéticas, etc.¹¹¹ Dadas las características multifactoriales de la discriminación no es de extrañar que un segmento amplio de personas perciba ser tratado injustamente y con asimetría por la autoridad, la ley y las demás personas. De las principales causantes del cierre social, es la existencia de abismales asimetrías en el ingreso, así como la desigualdad de trato. Esta última es igual, e incluso más potente a la hora de confeccionar el cierre

¹⁰⁹ OIT, 2016, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Ginebra, Suiza, p. 13. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

¹¹⁰ Es importante señalar que a pesar de los criterios internacionales y legislaciones nacionales para proteger el derecho de los trabajadores a rechazar un trabajo si el trabajador lo considera inseguro, el mercado de trabajo innumerables ocasiones impone su lógica. La insuficiencia de empleos bien remunerados, falta de capacitación o empleos con condiciones de trabajo más difíciles, como en el trabajo en fábricas, deriva en que los trabajadores acepten condiciones laborales que no son seguras al no tener otra alternativa.

¹¹¹ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), *Reporte sobre la discriminación en México, 2012, Trabajo*, CIDE, 2012, p.10, disponible en: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_Trabajo.pdf

social que excluye y vulnera. Debido a que opera desde el papel estructural de las representaciones culturales y simbologías sociales para efectos del proceso de identificación, demarcación y jerarquización de los grupos sociales, fabricando estigmas, marcadores y prejuicios sociales¹¹² en contra de grupos marginados o de personas que laboran en trabajos que son socialmente discriminados o menospreciados.

12. Cooperación

Cuando las prácticas administrativas y organización del trabajo ponen en riesgo a los colectivos de trabajo, también se pone en riesgo su cualidad de decente. El espacio de apertura a la organización de los trabajadores va más allá de los términos y condiciones legales del trabajo, ya que esta dimensión enfatiza el respeto por parte de la empresa hacia la actividad laboral del trabajador. Los colectivos de trabajo son elementos irreductibles de la actividad laboral, y como resultado, dado el impacto de la actividad laboral en el individuo, éstos se convierten en un factor clave en el bienestar físico y mental de los trabajadores.¹¹³

13. Percepción individual

En lugar de poder elegir entre opciones atractivas, muchas personas tienen que realizar el único trabajo disponible para ellos, habitualmente un trabajo que pone a prueba el espíritu humano porque sus tareas son difíciles, tediosas y agotadoras. Sin embargo, el trabajo que realizan puede ser significativo para ellos y ser importante para su familia o comunidad. La noción de significado en relación con el trabajo incluye al sentido individual del propósito del trabajo y la forma en que uno entiende su vida laboral.¹¹⁴

Con el fin de entender a profundidad las condiciones de un trabajo es importante comprender la vida cotidiana de las personas que viven esta realidad. Preguntar sus percepciones sobre justicia, seguridad y dignidad, en un intento por responder qué significa para ellos mismos el trabajo que realizan. Dada la multiplicidad de formas de interpretar las diversas experiencias de vida de cada

¹¹² Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Reporte sobre la discriminación en México, 2012, Introducción general*, CIDE; P.24, disponible en:

https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_IntroGral.pdf

¹¹³ Jean-Philippe Deranty and MacMillan, C. *The ILO's decent work initiative: suggestions for an extension of the notion of "decent work."* J. Soc. Philos. 43, 2012, p.400. doi: 10.1111/josp.12003

¹¹⁴ Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. J. Vocat. Behav. 79, p.4. doi: 10.1016/j.jvb.2010.10.004

individuo, es posible experimentar diferentes perspectivas de una misma situación y, por ende, existirían múltiples diseños de lo que podría ser un trabajo decente.

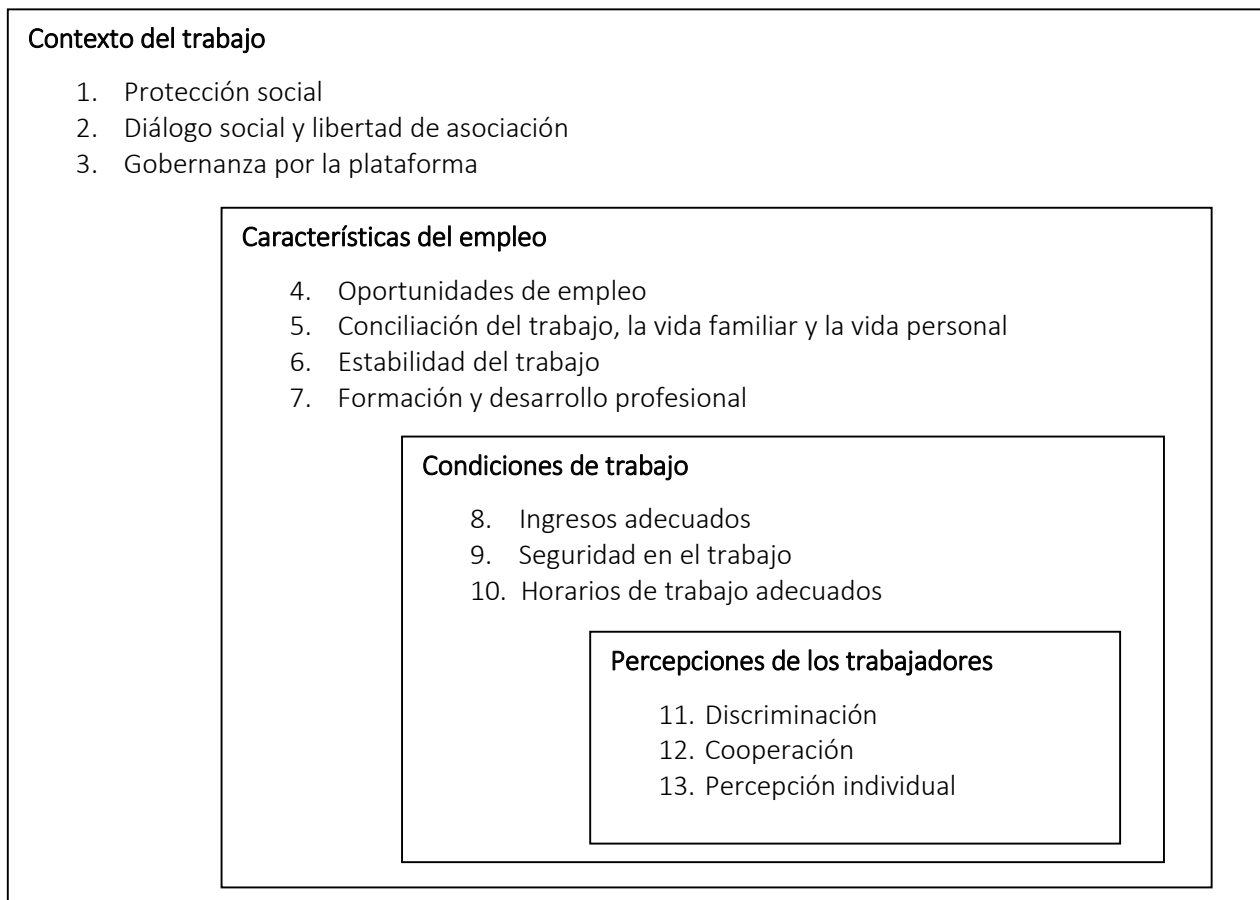


Tabla 2. Dominios y categorías del modelo propuesto para evaluar el trabajo de las personas que trabajan como repartidores a través de aplicaciones móviles

Capítulo 2. Empresas de reparto y entrega a domicilio bajo demanda

Organización algorítmica y trabajadores

Antes de abordar las características del trabajo como repartidor bajo demanda es necesario realizar una revisión descriptiva de la forma en que operan y se organizan las aplicaciones de reparto. Para ello, en el presente capítulo se explicarán dos elementos centrales de estas plataformas, su arquitectura multilateral y su administración algorítmica. Posteriormente, se explicará cómo opera el modelo de negocio de las aplicaciones, la especialización y segmentación de mercado que pueden llegar a tener, la descripción de su uso y los arreglos laborales que tienen con los repartidores. En este último punto, se profundizará para explicar los términos y condiciones con los que operan, así como los contratos de adhesión que utilizan para establecer las relaciones con los repartidores.

Plataformas multilaterales en la economía bajo demanda

Cada una de las aplicaciones que se analizan en el presente trabajo tienen diferentes historias, países de origen, tamaño y especialización. En el presente capítulo se describe y presenta una descripción del modelo organizacional, económico y de operación de este tipo de plataformas y formas de trabajo. Así como los puntos en común que presentan estas aplicaciones en términos de su modelo de negocio y acuerdo laboral dentro de las aplicaciones que se dedican al reparto de productos a domicilio en la Ciudad de México.

Arquitectura de las plataformas multilaterales

Las empresas basadas en plataformas digitales tienen dos características principales. En primer lugar, permiten las interacciones directas entre dos o más actores interesados y cada actor mantiene el control sobre los términos de su propia interacción, en oposición a un escenario en donde un intermediario toma el control de esos términos. En segundo, cada lado está afiliado con la plataforma digital, es decir, los usuarios en cada lado conscientemente realizan inversiones específicamente orientadas a la plataforma que son necesarias para que se les permita interactuar en ella.¹¹⁵

¹¹⁵ Andrei Hagiu y Wright, Julian, *Multi-Sided Platforms*, in: Harvard Business School, 1.11, 2015, p.5. Disponible en: http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/15-037_cb5afe51-6150-4be9-ace2-39c6a8ace6d4.pdf

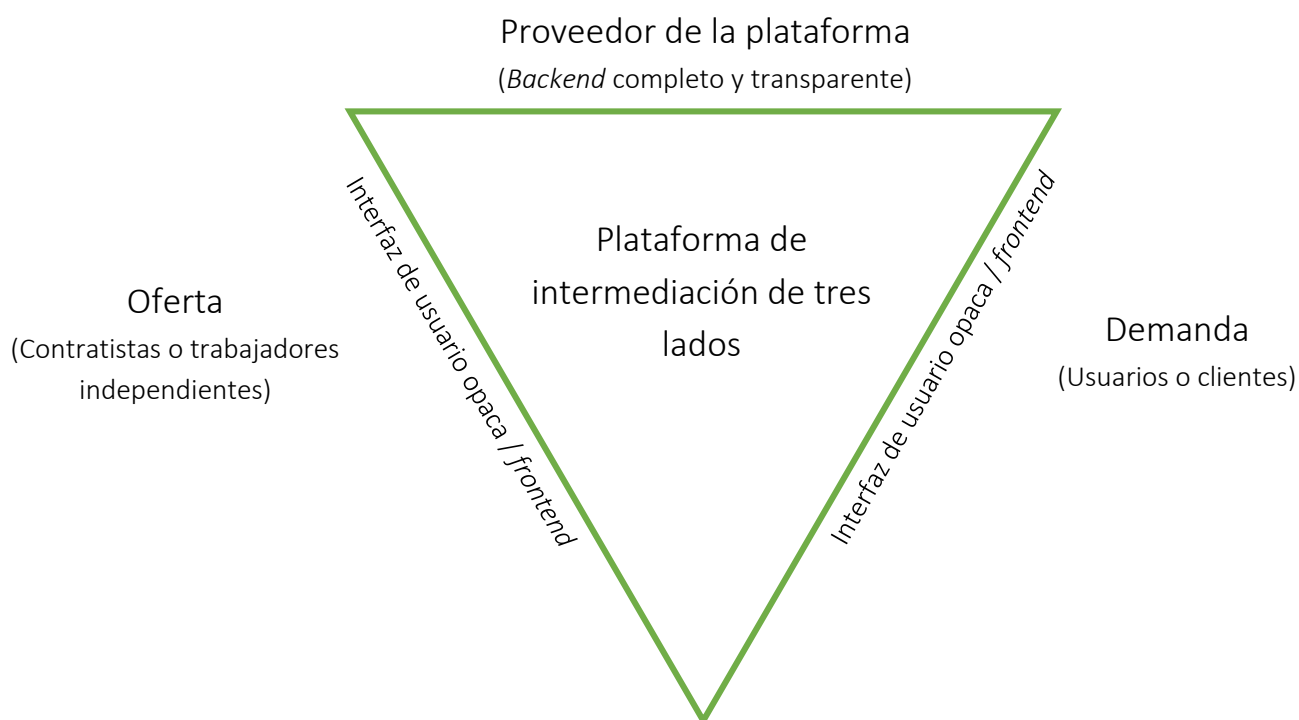


Ilustración 1. Diagrama de funcionamiento de una plataforma multilateral

En este modelo, las plataformas proveen la infraestructura que media entre la oferta y la demanda proporcionada por las otras dos partes. En el modelo trilateral permite que las empresas que ofrecen la plataforma de interacción transferir los riesgos empresariales, las responsabilidades legales, el costo de la mano de obra y los medios de producción a las otras dos partes. La plataforma en sí misma es un producto de software inmaterial y, como tal, potencialmente puede crecer o escalarse exponencialmente sin que los proveedores tengan que gastar proporcionalmente más en personal u otros costos de producción, teniendo así, costos marginales muy bajos.¹¹⁶

Administración algorítmica

Una de las innovaciones centrales que permitieron el florecimiento de este tipo de empresas es la administración algorítmica. Ésta se define como una configuración de trabajo en la que los trabajos realizados por humanos se asignan, optimizan y evalúan mediante algoritmos y datos recopilados.¹¹⁷ La administración algorítmica permite a las empresas supervisar a gran escala a miles de trabajadores

¹¹⁶ Florian A. Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy*, Friedrich-EbertStiftung, Bonn, 2017, p.10, disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>

¹¹⁷ Lee, K.; Kusbit, D.; Metsky, E.; Dabbish, L., *Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers*, Proceedings of the Association for Computing Machinery (ACM) Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI), Seúl, 18–23 Abril, 2015, p. 1603, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1145/2702123.2702548>

de forma optimizada, en un entorno operacional en el que se tiene a repartidores independientes distribuidos en la zona de cobertura de la aplicación, se le asignan las órdenes creadas por los clientes en cuestión de segundos o minutos, y su desempeño se evalúa tomando en consideración su nivel de cooperación con la asignación algorítmica, así como la calificación de los clientes respecto a su percepción en la calidad del servicio.

En las plataformas de trabajo digital, aunado a las prácticas de supervisión, gobernanza y control llevadas a cabo por algoritmos de *software*, los trabajadores interactúan con un “sistema” en lugar de interactuar con seres humanos. En muchos casos, el sistema tiene menos transparencia y los trabajadores no tienen conocimiento del conjunto de reglas que rigen los algoritmos.¹¹⁸ Möhlmann and Zalmanson definen cinco características de la administración algorítmica:

1. Seguimiento continuo del comportamiento de los trabajadores.

La administración algorítmica se basa en un flujo constante de información sobre el comportamiento y experiencias diarias de los trabajadores. El cual es posible a causa de las asimetrías de poder e información que surgen entre los trabajadores y la plataforma, que es reforzada a través de algoritmos laborales y logísticos que modifican el comportamiento del trabajador, la vigilancia electrónica y políticas de cumplimiento de objetivos de desempeño.¹¹⁹

El análisis del seguimiento que se logra realizar a través del dispositivo electrónico que conecta al trabajador con la plataforma, así como el advenimiento de algoritmos avanzados y la rápida difusión de la “dataficación” resultante de las actividades e interacciones dentro de la plataforma, permite buscar patrones y desarrollar perfiles individuales de los actores involucrados. Un perfil creado por la selección de información relevante no requiere pruebas de causalidad o algún otro tipo de razonamiento concluyente, ya que al centrarse en los patrones o anomalías en los datos, únicamente requiere correlaciones matemáticas indicativas del comportamiento esperado,¹²⁰ y en consecuencia

¹¹⁸ Möhlmann, M.; Zalmanson, L. 2017. “Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber’s autonomy, Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS 2017), Seoul, 10–13 Dec, disponible en: <https://aisel.aisnet.org/icis2017/DigitalPlatforms/Presentations/3/>

¹¹⁹ Rosenblat, A., y Stark, L. 2016. “Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers,” *International Journal of Communication* (10), pp. 3777, disponible en: <https://starkcontrastdotco.files.wordpress.com/2016/08/4892-21331-1-pb.pdf>

¹²⁰ Hansen, H. K., y Flyverbom, M., *The politics of transparency and the calibration of knowledge in the digital age*. Organization, 22(6), 2014, p.13. doi:10.1177/1350508414522315

desarrollar algoritmos que tomen decisiones administrativas personalizadas y ajustadas a cada trabajador individual.

2. Evaluaciones constantes del desempeño de los trabajadores a través de las calificaciones de los clientes y a través de la aceptación o rechazo del trabajo.

La información sobre el comportamiento de los trabajadores puede ser clasificada automáticamente para comparar el desempeño de los trabajadores, y las anomalías en el comportamiento pueden ser reportadas constantemente a los centros de control para una revisión a más a detalle por parte de personal humano.¹²¹ Dada la escala de operaciones de estos servicios, una forma común de evaluación es a través de la evaluación de los clientes, posicionándose como un “consumidor vigilante”. Una de las configuraciones de esta posición es la del “consumidor como administrador”.¹²²

El consumidor asume un papel en el que se desempeña como un administrador intermedio sobre los repartidores, y es responsable de supervisar el trabajo de los trabajadores que le brindan sus servicios, cuyas evaluaciones directamente impactan en la elegibilidad del trabajador.¹²³ Esta posición es impulsada a través de una retórica empresarial centrada en dos elementos: un empoderamiento del consumidor en donde se afirma que se le brinda al consumidor un mayor control inmediato sobre la transacción; y la recalibración de asimetrías de conocimiento entre el consumidor, el trabajador y la empresa.¹²⁴

3. Implementación automática de decisiones, sin intervención humana.

La administración algorítmica se caracteriza por muy poca o nula intervención humana. Lo que le permite a las empresas acelerar sus procesos y responder inmediatamente a variables que están cambiando constantemente.¹²⁵ En comparación con los ambientes de trabajo tradicionales donde la organización interna se estructura en sistemas burocráticos y jerarquizados, que operan sobre la base

¹²¹ Möhlmann, M.; Zalmanson, L. 2017. “Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber’s autonomy, Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS 2017), Seoul, 10 –13 Dec, p.4, disponible en: <https://aisel.aisnet.org/icis2017/DigitalPlatforms/Presentations/3/>

¹²² Luke Stark y Karen Levy. “The Surveillant Consumer.” *Media, Culture & Society*, vol. 40, no. 8, Nov. 2018, p. 9, disponible en: doi:10.1177/0163443718781985

¹²³ Rosenblat, A., y Stark, L. *op. cit.* p. 3772.

¹²⁴ Stark, Luke, and Karen Levy. “The Surveillant Consumer.” *Media, Culture & Society*, vol. 40, no. 8, Nov. 2018, p. 10, disponible en: doi:10.1177/0163443718781985

¹²⁵ Möhlmann, Mareike y Zalmanson, L. “Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber’s autonomy, Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS), 2017, Seúl, 10 –13 Dic, p.5, disponible en: <https://aisel.aisnet.org/icis2017/DigitalPlatforms/Presentations/3/>

de un código legal y racional y la supervisión se utiliza para controlar los procesos del trabajo, en la gobernanza algorítmica, es el código o algoritmo computacional en sí mismo el donde se crean esquemas de control de procesos.¹²⁶

Aunque podría parecer que en la administración algorítmica existen estructuras burocráticas, todos los procesos dentro de la plataforma son impulsado por un algoritmo, o más técnicamente, un código binario. Los imperativos de la programación computacional no son burocráticos sino matemáticos, incluso cuando un programador codifique controles burocráticos en un sistema de software.¹²⁷ Es por ello que, la administración algorítmica no deja espacio para discutir o revisar decisiones que surgen de circunstancias especiales que no están totalmente reflejadas por los datos. Por ejemplo, los trabajadores pueden ser expulsados del sistema porque el algoritmo percibe algún comportamiento como una violación, aunque en realidad, podría ser un mal funcionamiento del propio sistema.¹²⁸

4. Interacción de los trabajadores con un "sistema" en lugar de seres humanos, privándolos de oportunidades de retroalimentación, discusión o negociación con su supervisor.

En la administración algorítmica casi todas las comunicaciones son mediadas a través de la plataforma. A pesar de que se utilizan diversos canales para obtener y filtrar información de los trabajadores y consumidores, las vías que tienen los trabajadores para solicitar información a las plataformas son limitadas y distribuidas a través de centros de soporte descentralizados.¹²⁹ Los trabajadores pueden realizar preguntas, pero generalmente reciben respuestas preestablecidas, cerrando de esta forma una comunicación bilateral en la que pueda haber sugerencias, preguntas o discusiones sobre las decisiones administrativas.¹³⁰

5. Poca transparencia

¹²⁶ Aneesh, Aneesh, Global Labor: Algorocratic Modes of Organization. *Sociological Theory*, 27(4), 2009, p.360.

¹²⁷ *Ibidem*. p.350.

¹²⁸ Möhlmann, Mareike y Zalmanson, L. "Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber's autonomy, Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS), 2017, Seúl, 10-13 Dic, p.5, disponible en: <https://aisel.aisnet.org/icis2017/DigitalPlatforms/Presentations/3/>

¹²⁹ Alex Rosenblat y Luke Stark, "Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers," *International Journal of Communication* (10), 2016, pp. 3771, disponible en: <https://starkcontrastdotco.files.wordpress.com/2016/08/4892-21331-1-pb.pdf>

¹³⁰ Möhlmann, Mareike y Zalmanson, L. *op. cit.*, p.5.

En entornos de trabajo “tradicionales”, la comunicación humana, toma de decisiones y procedimientos de gestión suelen estar influenciados por atributos personales, emocionales y propensos a sesgos de comportamiento. Frente a esto, un algoritmo que se adhiere a un conjunto de reglas generalmente aceptadas y justificadas puede aumentar la transparencia en la toma de decisiones y gestión.¹³¹ Sin embargo, debido a que las empresas de reparto operan en entornos comerciales altamente competitivos, rara vez revelan al público las “reglas” de un algoritmo. La opacidad en materia de transparencia es reforzada porque los algoritmos basados en *big data* y estadísticas son habitualmente demasiado complejos de entender y tienen una naturaleza adaptativa, por lo que las decisiones cambian de acuerdo con los datos que se recopilan.¹³²

Principales aplicaciones de reparto y entrega a domicilio en la Ciudad de México

Para la elaboración de esta tesis se estudiaron 5 aplicaciones de reparto que operan en la Ciudad de México. Se incluyó en el análisis a Rappi, fundada en 2015 en Colombia y que opera en siete países y 27 ciudades de México.¹³³ La estadounidense Uber Eats, lanzada en 2014 y con operaciones en 40 ciudades de México y 51 en América del Sur.¹³⁴ Postmates, de origen estadounidense y cuyo primer mercado internacional en cubrir es la Ciudad de México con inicio de operaciones en 2017.¹³⁵ La chilena Cornershop, fundada en 2015 y opera en once ciudades de México.¹³⁶ Y Sin Delantal, de creación española en 2010 y expansión a México en 2012.¹³⁷

Descripción de las aplicaciones

Las plataformas de entrega de productos a domicilio a través de una aplicación comparten características en común, especialmente en términos del modelo de negocio con el que operan y la

¹³¹ *Ibid.*

¹³² *Ibid.*

¹³³ Rappi opera en Ciudad de México, Monterrey, Guadalajara, Satélite, Querétaro, Mérida, Puebla, Santa Fe, Aguascalientes, San Luis Potosí, León, Saltillo, Torreón, Toluca, Cancún, Tijuana, Hermosillo, Cuernavaca, Chihuahua, Culiacán, Puerto Vallarta, Veracruz, Villahermosa, Oaxaca, Xalapa, Playa del Carmen, Acapulco, información disponible en: <https://www.rappi.com.mx/>

¹³⁴ Uber Eats opera en las siguientes ciudades en México: Aguascalientes, Cancún, Celaya, Chihuahua, Ciudad Obregón, Colima, Ciudad de México, Cuernavaca, Durango, Guadalajara, Guanajuato, Hermosillo, Irapuato, La Paz, Laredo, León, Los Cabos, Mazatlán, Mérida, Mexicali, Monterrey, Morelia, Oaxaca, Pachuca, Puebla, Puerto Vallarta, Querétaro, Riviera Maya, Saltillo, San Luis Potosí, San Miguel de Allende, Santa Fe, Tampico, Tepic, Tijuana, Toluca, Torreón, Villahermosa, Jalapa, Zacatecas, disponible en: <https://about.ubereats.com/es-419/cities/>

¹³⁵ Postmates, Postmates en México, disponible en: <https://capplatam.com/articulos-guias/postmates-en-mexico-como-registrarse-cuando-cobrar/>

¹³⁶ Cornershop opera Ciudad de México, Estado de México, Monterrey, Guadalajara, Querétaro, Puebla, León, Cancún, Toluca, Metepec y Mérida, disponible en: <https://cornershopapp.com/es/faq>

¹³⁷ Sin Delantal, Quienes somos, disponible en: <https://blog-restaurantes.sindelantal.mx/quienes-somos/>

relación tripartita entre trabajador-plataforma-cliente. Más allá de las similitudes organizacional y operacional, una de las principales diferencias que presenta entre sí es que cada una de las plataformas analizadas se especializa en algún nicho de mercado y servicios. Ya que se pueden enfocar exclusivamente en el reparto y entrega de alimentos, compras del supermercado e incluso, existen plataformas, como Rappi, que además del servicio de exhibición y entrega de productos a través de su aplicación, también ofrecen servicios de mensajería entre particulares e incluso mensajería para la recepción de dinero en efectivo, *rappicash*.¹³⁸

Modelo de negocio

El modelo de negocio de las plataformas que se presenta en este capítulo se basa en cobrar una comisión a los restaurantes o comercios que publican sus productos a través de la aplicación. Una vez publicados los productos, los clientes pagan por ellos, así como por el envío. Las comisiones que se le cobran a los comercios y los costos de envío, puede ser un monto fijo o estar en función del precio del producto o la distancia que el repartidor recorre hasta llegar al consumidor final, respectivamente.

Especialización de las aplicaciones

El tipo de productos que se reparten y el segmento de mercado que se cubre es distinto entre las aplicaciones existentes. Uno de los principales mercados que se atiende a través de estas aplicaciones es la entrega de comida a domicilio. Uber Eats, Postmates y Sin Delantal son las aplicaciones que se especializan en este nicho de mercado. Por otro lado, se encuentra el reparto de productos de despensa y abarrotes, siendo Cornershop la aplicación enfocada en este mercado. Finalmente, Rappi es la aplicación que ofrece una mayor amplitud en los servicios que ofrece, ya que abarca tanto la entrega de productos de supermercado y tiendas, así como de restaurantes.

¹³⁸ Rappi, Términos Y Condiciones De Uso De Plataforma “Rappi”, disponible en: <https://www.rappi.com.mx/terms-and-privacy>

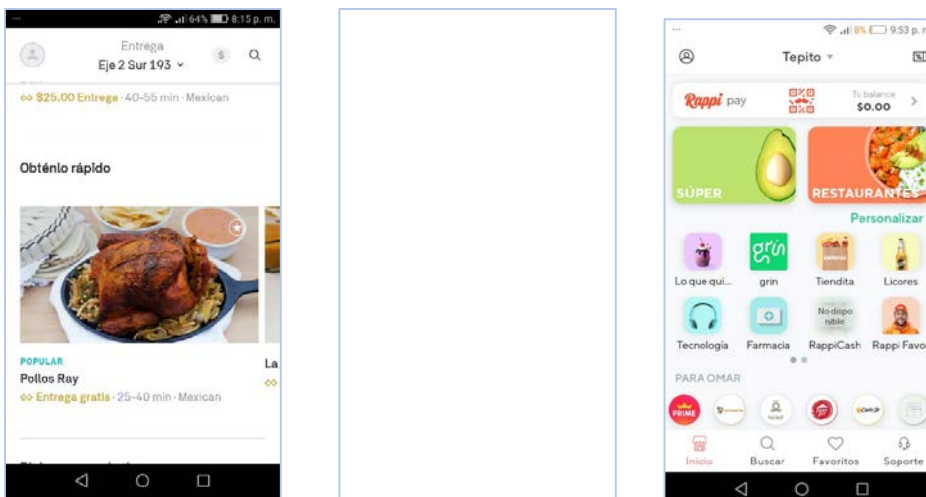


Ilustración 2 La primera imagen es una captura de pantalla de la aplicación Postmates, la segunda de Cornershop y la tercera de Rappi.

Descripción del uso de las plataformas

Como consumidor, la principal forma de tener acceso a las plataformas de reparto y entregas a domicilio, se requiere descargar una aplicación a un dispositivo móvil compatible con iOS o Android. Ya descargada la aplicación, se requiere crear una cuenta de usuario dentro de la plataforma. Una vez creada la cuenta, el usuario tiene que establecer la dirección de entrega donde recibirá el producto. Automáticamente la aplicación le mostrará las opciones de comercios y restaurantes cercanos a la dirección que el usuario ingresó.

Cuando el usuario haya seleccionado el producto o productos que desea adquirir, tendrá que realizar el pago de la orden. Este puede realizarse a través de una tarjeta de débito, crédito, PayPal o dinero en efectivo. Una vez definido y autorizado el método de pago, la aplicación confirma la orden y le envía una notificación al comercio o restaurante para que preparen el platillo en caso de que sea un pedido de comida. Cuando el pedido está casi listo, se le notifica a un repartidor que está activo en ese momento dentro de la aplicación para que acuda al establecimiento a recoger la orden o a comprar los productos indicados por el cliente, para llevarlos hasta la puerta de su casa o lugar de trabajo.¹³⁹ Finalmente, desde el momento en que el repartidor recoge los productos del comercio, la aplicación le muestra al cliente un tiempo de entrega estimado, así como un rastreo geolocalizado del recorrido del repartidor desde el punto de recogida hasta la dirección de entrega.

¹³⁹ Uber Eats, Aprende cómo usar Uber Eats paso a paso, 16 de abril de 2018, disponible en: <https://www.ubereats.com/blog/es-CR/costa-rica/como-usar-uber-eats>

Arreglos laborales

Generalmente a las personas que trabajan como repartidor bajo demanda a través de una aplicación no se les reconoce como empleados en el sentido tradicional por parte de las aplicaciones. Enfáticamente este tipo de empresas móviles han declarado y establecido en sus documentos de términos de uso y condiciones del servicio de la plataforma, que bajo ninguna circunstancia los repartidores que trabajan a través de éstas aplicaciones pueden ser considerados como empleados por ellos o por alguna de sus empresas afiliadas. Las aplicaciones mencionan que todos los repartidores actúan de manera independiente y las empresas únicamente realizan, de forma limitativa, la exhibición de productos de consumo de forma publicitaria para que puedan servir de referencia a los consumidores y facilitar el encuentro y comunicación entre consumidores y repartidores.

Términos y condiciones de las aplicaciones

Casi todas las plataformas digitales contienen unos términos de servicio y/o condiciones de uso del servicio ofrecido. A través de éstos se regula el acceso o uso que los usuarios realizan de la plataforma virtual que los contiene. Diversos estudios y evidencia empírica han mostrado que en la práctica, los usuarios de tecnologías digitales no están al tanto, no leen o no entienden estos términos y condiciones.¹⁴⁰

No obstante, estos documentos son especialmente importantes para los trabajadores, ya que en ellos se plasman sus responsabilidades y obligaciones, así como de los clientes y del operador de la plataforma. Asimismo, estos documentos de acuerdo entre la plataforma y los repartidores proporcionan información complementaria sobre las condiciones laborales de los trabajadores, al establecer las estipulaciones que estructuran y regulan las interacciones de los usuarios dentro de la plataforma, cómo y cuándo se les paga a los repartidores y qué recursos tienen cuando existe algún problema.¹⁴¹

¹⁴⁰ Jonathan Obar y Oeldorf-Hirsch, A. *The biggest lie on the internet: Ignoring the privacy policies and terms of service policies of social networking services*, paper presented at the 44th Research Conference on Communication, Information and Internet Policy, Arlington, VA, 30 Sep.–1 Oct, 2016, disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2757465

¹⁴¹ Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani y M. Six Silberman, *Digital labour platforms and the future of work Towards decent work in the online world*, Ginebra: OIT, 2018, p.22., disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm

Contratos de adhesión

Los documentos términos y condiciones se podrían considerar como contratos de adhesión. Friedrich Kessler describe los contratos de adhesión como contratos estandarizados utilizados por empresas con un mayor poder de negociación, donde la parte más débil, que necesita de los bienes o servicios, con frecuencia no está en condiciones de buscar mejores condiciones, ya sea porque el autor del contrato tiene un monopolio (natural o artificial) o porque todos los competidores utilizan el mismo tipo de contratos o las mismas cláusulas.¹⁴²

Uno problema asociado a los contratos de adhesión es que existen autores que mencionan que el consentimiento utilizado para crear el contrato no es voluntario y se le despoja de todo requisito de voluntad o deseo de celebrar un contrato. En consecuencia, no se está expresando la autonomía individual. Ya que el consentimiento del actor con menos poder de negociación en el contexto de los contratos de adhesión se interpreta como una aquiescencia en lugar de un acuerdo activo. Situación que se contrapone con el reconocimiento universalmente que uno de los objetivos del derecho contractual es la promoción de la autonomía individual.¹⁴³

Otro tema de discusión sobre los contratos de adhesión es que, al ser redactados de forma unilateral, los beneficios de dichos contratos son principalmente para una de las partes al contener en su mayoría cláusulas que protegen a la empresa en lugar del consumidor o trabajador.¹⁴⁴ Una de las consecuencias es que, con el tiempo, cada vez más riesgos se transfieren a la parte adherente. Las empresas implementan contratos de adhesión para minimizar su exposición a riesgos externos y para promover objetivos organizativos internos. Los adherentes responden no leyendo, sino enfocándose en unos pocos términos.¹⁴⁵

Los contratos de adhesión también ayudan a consolidar las estructuras de poder internas de las organizaciones. La discrecionalidad de los trabajadores es un reflejo de poder, por lo que a medida que a los trabajadores se le dota un margen amplio de discrecionalidad, se vuelven más difíciles de disciplinar, porque los estándares de desempeño son menos claros.¹⁴⁶ Desde el punto de vista de una organización que desea mantener una jerarquía interna, los repartidores tienen que ser

¹⁴² Nancy S. Kim, *Wrap contracts: Foundations and ramifications*, Oxford: Oxford University Press, 2013, p. 26

¹⁴³ *Ibidem*. p. 27.

¹⁴⁴ Karl Llewellyn, "What Price Contract?. An Essay in Perspective." *The Yale Law Journal*, vol. 40, no. 5, 1931, p. 734. JSTOR, www.jstor.org/stable/790659.

¹⁴⁵ Rakoff, Todd D. "Contracts of Adhesion: An Essay in Reconstruction." *Harvard Law Review*, vol. 96, no. 6, 1983, p. 1227. JSTOR, disponible en: www.jstor.org/stable/1341009

¹⁴⁶ *Ibidem*. p. 1223.

intercambiables: tienen que ofrecer un servicio estándar, a un precio estándar y con términos de trabajo estandarizados. Cuando algún término está abierto a la negociación, el estatus del trabajador incrementa y, en consecuencia, su estatus y beneficios podrían modificarse en el mismo sentido.

La utilización de contratos de adhesión por parte de estas empresas se desarrolla en un contexto en el que la mayoría de los miembros de la sociedad entienden los arreglos institucionales detrás de la postura de tómalo o déjalo. Si no las entienden y algún usuario o trabajador intenta negociar los términos del contrato, la persona que esté frente a él, le explicará su falta de autoridad para modificar el formulario, e incluso puede no haber alguien con quien negociar ya que todas las comunicaciones entre el interesado y la empresa se realizan de manera digital. No está en el interés de las empresas negociar contratos individualizados, porque el hacerlo conlleva no solo los costos de las negociaciones particulares, sino también los costos económicos e institucionales de modificar una estructura organizativa adaptada a los términos estandarizados.¹⁴⁷






La rigidez institucional transmitida a través del enfoque de tómalo o déjalo no es experimentada únicamente en el momento previo a aceptar los términos y condiciones de uso de una plataforma. La rigidez interna de la empresa evitará que la objeción de un adherente a cualquier término del contrato genere un comportamiento de negociación, incluso si la objeción se acompaña de una amenaza de llevar su queja a otra instancia. Sin embargo, el efecto se multiplica cuando tanto el adherente como el redactor saben que otros adherentes no intentarán negociar. Convirtiendo la solicitud de que la empresa cambie sus prácticas estándar en una excentricidad.¹⁴⁸

Por último, una de las ventajas que se les atribuyen a los contratos de adhesión es que, si a la mayoría de las partes adherentes no les gustan ciertos términos, los rechazarán. Sin embargo, dados los problemas de coordinación asociados con la movilización de individuos que son extraños entre sí y están dispersos geográficamente, como los repartidores, ocasiona que sean incapaces de articular un mensaje claro y unificado. Asimismo, la insatisfacción a gran escala tiende a ganar impulso y publicidad sólo después de que se ha producido un daño. Por lo que el razonamiento de que el “mercado responderá” es un argumento de reacción y no progresivo.¹⁴⁹

¹⁴⁷ *Ibidem.* p. 1224.

¹⁴⁸ Todd D. Rakoff, “Contracts of Adhesion: An Essay in Reconstruction.” *Harvard Law Review*, vol. 96, no. 6, 1983, p. 1228. JSTOR, disponible en: www.jstor.org/stable/1341009

¹⁴⁹ Kim, N.S. 2013. *Wrap contracts: Foundations and ramifications* (Oxford: Oxford University Press), p. 30.

Característica	Aplicación				
					
	Rappi	Uber Eats	Postmates	SinDelantal	Cornershop
País de origen	Colombia	Estados Unidos	Estados Unidos	España	Chile
Año de creación	2015	2014	2011	2010	2015
Año de inicio de operaciones en México	2016	2016	2017	2012	2015
Monto total de financiamiento	\$1.4 Billones de USD ¹⁵⁰	\$0 ¹⁵¹ (Sin embargo, su empresa principal, Uber, lleva un financiamiento total de \$24.1 Billones de USD.	\$676 Millones de USD ¹⁵²	\$3.3 Millones de USD	\$27.7 Millones de USD
Productos que se reparten	Comida, compras del supermercado, dinero en efectivo, servicios de mensajería y en general cualquier producto siempre y cuando se especifique donde lo puede conseguir el repartidor	Comida	Comida	Comida	Compras de supermercado
Estatus laboral de los trabajadores	Comisionistas independientes ¹⁵³	Contratistas independientes ¹⁵⁴	Contratistas independientes ¹⁵⁵	No está definido en sus términos y condiciones	No está definido en sus términos y condiciones

¹⁵⁰ Crunchbase, Rappi, 15 de mayo de 2019, disponible en:

<https://www.crunchbase.com/organization/rappi#section-overview>

¹⁵¹ Owler, Uber Eats, 15 de mayo de 2019, disponible en: <https://www.owler.com/company/ubereats>

¹⁵² Owler, Postmates, 15 de mayo de 2019, disponible en: <https://www.owler.com/company/postmates>

¹⁵³ Rappi, Términos Y Condiciones De Uso De Plataforma “Rappi”, disponible en:

<https://legal.rappi.com/mexico/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-rappi-3/>

¹⁵⁴ Uber, Términos y Condiciones del 30 de noviembre de 2018, disponible en: <https://www.uber.com/es-MX/legal/terms/mx/>

¹⁵⁵ Postmates, Contrato, 15 de mayo de 2019, disponible en:

<https://fleet.postmates.com/mexico/legal/agreement>



¿Son considerados empleados de la aplicación?	No	No	No	No	Únicamente reconoce a los compradores o repartidores que prestan sus servicios bajo un vínculo de subordinación y dependencia con Cornershop. ¹⁵⁶
---	----	----	----	----	--

¹⁵⁶ Cornershop, Términos y condiciones, 17 de mayo de 2019, disponible en: <https://cornershopapp.com/terms>

Capítulo 3. Los repartidores y su trabajo bajo demanda en Ciudad de México

Las plataformas digitales de trabajo son un fenómeno relativamente nuevo. Es por ello que, existen brechas significativas en el conocimiento actual con respecto al uso de estas plataformas, la estructura del sector, la demografía de los trabajadores, las condiciones de trabajo y su remuneración. Con el objetivo de obtener una mayor comprensión de estos temas se realizó una encuesta de campo a 189 personas que trabajan como repartidores a través de aplicaciones móviles.

Características del trabajo cualitativo

El instrumento de investigación fue un cuestionario aplicado del 24 de junio al 14 de agosto de 2019, se conformó de 115 preguntas, estructuradas en doce secciones. La aplicación y servicio de alojamiento utilizado para el levantamiento de los datos fue KoboToolbox. Este es un software gratuito y de código abierto que permite la recopilación y análisis de datos en campo en situaciones de emergencias humanitarias y otros entornos desafiantes.¹⁵⁷ En el levantamiento de cada encuesta, el tiempo aproximado para responder todas las preguntas fue de 30 a 40 minutos. En el anexo uno se encuentra disponible el cuestionario completo.

Las 115 preguntas utilizadas para la realización del presente trabajo fueron seleccionadas de una investigación de 273 preguntas que llevé a cabo como consultor externo para la Organización Internacional del Trabajo. Fue una investigación sobre la *gig economy* y las características de los empleos como conductores y repartidores a través de aplicaciones. Dicho estudio se implementó además de la Ciudad de México, en India, Indonesia, China, Líbano, Ucrania, Ghana, Kenia, Marruecos, Egipto y Senegal. La siguiente tabla muestra las preguntas utilizadas para la elaboración de la presente tesis.

Sección	Nombre	Cantidad de preguntas
A	Información sociodemográfica	23
B	Historial laboral y otros empleos	9
C	Trabajo como repartidor	21
D1	Gastos relacionados con el trabajo (parte I)	16
D2	Horas de trabajo e ingreso	24

¹⁵⁷ Para conocer más acerca de KoboToolbox, se puede visitar su página web: <https://www.kobotoolbox.org/>

D3	Gastos relacionados con el trabajo (parte II)	35
D4	Modalidades de pago	12
D5	Seguridad financiera	26
D6	Seguridad social	15
E1	Prácticas administrativas y de disciplina	30
E2	Percepciones de los trabajadores acerca de su trabajo	22
E3	Solidaridad en el trabajo	40
Total		273

Universo

El universo de este estudio se compone por hombres y mujeres mayores de 18 años que trabajan para empresas de reparto a través de aplicaciones móviles que operan en la Ciudad de México, principalmente Uber Eats, Rappi, Postmates, Sin Delantal y Cornershop, y que tienen una antigüedad mínima de 3 meses en este sector.

Diseño de la muestra

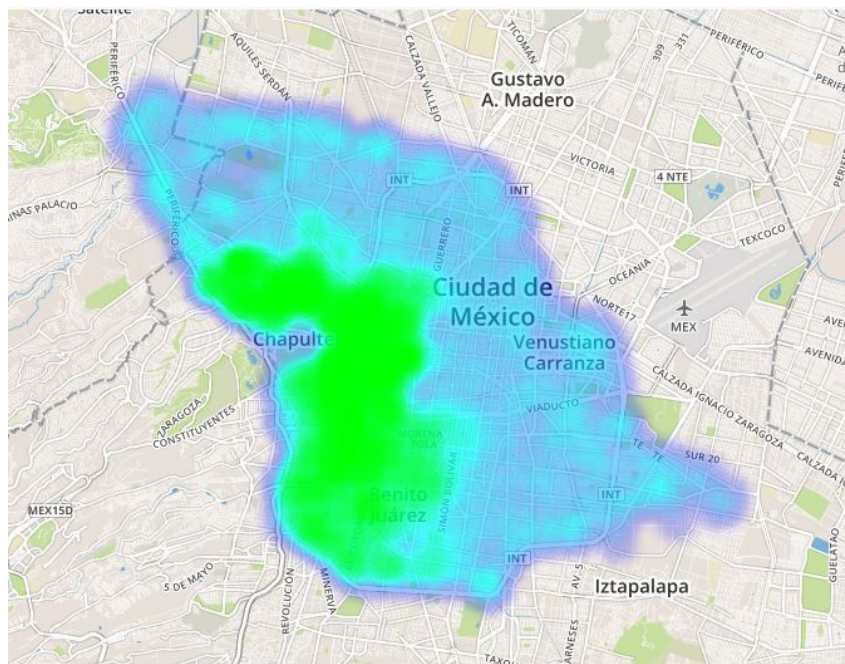
En el diseño muestral se asumió que, los repartidores que trabajan a través de aplicaciones son ‘poblaciones difíciles de alcanzar’ o ‘poblaciones ocultas’, debido a que, en primer lugar, no existe un marco muestral que delimite el tamaño y límites de la población; y en segundo, existen preocupaciones en cuestiones de privacidad por parte de los individuos al tener miedo de perder su trabajo o ser bloqueados de la aplicación. Dadas estas características, acceder a estas poblaciones a través de métodos tradicionales de muestreo probabilístico es ineficiente, ya que se producen bajas tasas de respuesta y resultados de mala calidad.¹⁵⁸

Las características que hacen que los repartidores a través de aplicaciones sea una población difícil de alcanzar es que se trata de encuestar a una población para la que: a) no existen estadísticas oficiales sobre su tamaño o características; b) en muchos casos pueden encontrarse en situaciones

¹⁵⁸ Douglas D. Heckathorn, *Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations*, Social Problems, Vol. 44, No. 2, May 1997, p.174, disponible en: <http://www.respondentdrivensampling.org/reports/RDS1.pdf>

de informalidad; c) por el tipo de actividad se dificulta su localización específica en espacios comunes de trabajo.

En investigaciones por muestreo existen dos tipos de marco de muestreo: de lista y de área. Este último hace referencia a mapas de ciudades y regiones en formato físico o magnético, fotografías aéreas, imágenes de satélite o similares que permiten delimitar regiones o unidades geográficas en forma tal que su identificación y su ubicación sobre el terreno sea posible.¹⁵⁹ Si bien, no se cuenta con un marco de muestreo que permita identificar, seleccionar y ubicar a todos y cada uno de los repartidores pertenecientes a la población objetivo y que sean factibles de ser seleccionados aleatoriamente, se cuenta con los mapas de cobertura de servicio de las aplicaciones. Siendo el mapa de Rappi el más completo ya que muestra la densidad de demanda de pedidos por zona geográfica,¹⁶⁰ por lo que nos podemos dar una idea en dónde posiblemente habría una mayor concentración de repartidores.



¹⁵⁹ Andrés Gutiérrez, *Estrategias de muestreo, diseño de encuestas y estimación de parámetros*, Bogotá, 2015, pp.3-4.

¹⁶⁰ Rappi, “Mapa del tesoro”, 8 de febrero de 2019, disponible en: <https://blogmex.soyrappi.com/boletin-8-feb-2019/>

Como complemento de los mapas de concentración geográfica de pedidos, Rappi también ofrece un listado de las zonas, colonias y puntos clave que presentan un mayor número de pedidos. Tanto este listado como los mapas son mostrados a los trabajadores con el objetivo de motivarlos a moverse y trabajar en áreas donde la demanda y, en ocasiones el precio, son altos, para satisfacer la demanda de los clientes y maximizar el número de transacciones.¹⁶¹

ZONA	COLONIAS	PUNTOS CLAVE
SUR	Pedregal, Coyoacán, Las Águilas, Tlalpan, San Ángel.	Perisur Plaza San Jerónimo. Plaza Santa Teresa. Centro Coyoacan. Paseo Acoxpa
PONIENTE	Lomas de Chapultepec, Bosques de las Lomas, Interlomas, Santa Fe	Central Park Interlomas Centro Comercial Santa Fe Pabellón Bosques Cerrada Monte Líbano Torre del Pantalón
CENTRO SUR	Del Valle, Portales, Narvarte, Sinatel, Noche buena	Parque Delta World Trade Center Plaza Universidad Parque Iztaccihuatl Plaza Insurgentes
CENTRO	Roma Norte, Roma Sur, Condesa, Centro Histórico, Polanco, Anzures, Santa María La Ribera	Forum Buenavista Zona Rosa Gorieta Cibeles Alameda Central Parque España
NORTE	Lindavista Vallejo	Plaza Lindavista La Villa – Basílica Plaza Tepeyac Plaza Misterios

¹⁶¹ Alessandro Gandini, *Labour process theory and the gig economy*, King's College, London, UK, p.12, disponible en: 10.1177/0018726718790002

En una primera etapa, se realizó un muestreo los puntos de clave de afluencia para identificar grupos que nuclean a trabajadores de estas empresas. Para ello, se acudió en persona a los veinticinco puntos en los que se presenta una mayor demanda de pedidos dentro de las cinco zonas geográficas de la Ciudad de México, realizando un muestreo por conveniencia, dadas las características de la población. En una segunda etapa, una vez obtenida una primera muestra, se realizó un muestreo por bola de nieve tradicional. Para ello, se les pidió a los miembros que en un primer momento accedieron a participar en el estudio que refirieran a otros trabajadores que formaban parte de la población de interés.

A pesar de que el muestreo por bola de nieve es frecuentemente utilizado en poblaciones ocultas, en particular cuando se requiere cierto grado de confianza para reclutar nuevos respondientes, siempre es importante tener en cuenta la necesidad de controlar los posibles sesgos de selección que el método conlleva.¹⁶² Para ello se utilizaron dos estrategias, aplicadas en el desarrollo del método RDS (*Respondent-driven sampling*): a) el uso de incentivos de reclutamiento; esto es entregarles a los trabajadores que respondan completamente la encuesta \$100 pesos en agradecimiento por su participación en el estudio, así como también por facilitar nuevos contactos de compañeros de trabajo; b) limitar a 2 el número de nuevos contactos que cada participante puede proporcionar. La muestra final para esta investigación se compuso de 198 encuestados distribuidos en 9 alcaldías de la Ciudad de México.

Alcaldía	Cantidad de encuestados	Porcentaje de la muestra
Benito Juárez	60	30.30%
Cuauhtémoc	44	22.22%
Miguel Hidalgo	34	17.17%
Iztapalapa	17	8.59%
Gustavo A. Madero	13	6.57%
Tlalpan	10	5.05%
Cuajimalpa de Morelos	9	4.55%
Venustiano Carranza	6	3.03%
Coyoacán	5	2.53%
Total	198	100%

Cuadro 1. Distribución de aplicación de la encuesta

¹⁶² Douglas Heckathorn, “Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations.” *Social Problems*, vol. 44, no. 2, 1997, pp. 174–199, disponible: www.jstor.org/stable/3096941.



Imagen 6. Mapa de calor que muestra las áreas en las que se llevaron a cabo las entrevistas en la Ciudad de México.

Categorías de modelo propuesto y preguntas asociadas

La investigación de cada una de las categorías presentadas en el modelo de análisis de trabajo decente propuesto en el capítulo uno, se realiza a través una serie de preguntas que aportan información sobre las características y particularidades de cada categoría. En el anexo 1 se sintetiza cómo es que cada una de las preguntas realizadas a través del trabajo de campo se relaciona con cada categoría del modelo propuesto.

Características de los jóvenes que trabajan como repartidores

Sociodemográficas

El sexo y la edad son las características de la población con mayor significado demográfico y socioeconómico.¹⁶³ Actualmente, derivado de los problemas económicos internacionales, la pobreza, el incremento de las desigualdades y la lucha por lograr un mejor nivel de vida, también la información relativa a la nacionalidad está tomando relevancia. Es por ello que en los indicadores de estructura demográfica se han diferenciado tres indicadores básicos: composición por edad, composición por género y lugar de nacimiento.

Edad

La importancia de la segmentación de la muestra según la estructura por edad, se debe a que de ella se deriva cómo se establece la evolución de las líneas de vida definidas en demografía y del desarrollo de los seres humanos. En función del carácter productivo de los individuos, relacionados con el mercado de trabajo, el empleo y la actividad económica, se identifican tres grandes grupos de edad: jóvenes, adultos y viejos.¹⁶⁴

Tomando como base la clasificación de estos tres grupos propuestos por el demógrafo francés A. Sauvy, en su *Théorie Générale de la Population*, se puede establecer subgrupos, con sus umbrales, con la finalidad de analizar con mayor detalle la estructura por edad de la población. Dentro del grupo de los adultos (20-59 años) se pueden establecer tres etapas o subgrupos, definidas por criterios biofisiológicos, psicológicos, sociodemográficos, educativos, sanitarios y económicos, cuyos umbrales son: adultos jóvenes, desde los 20 a los 39, en promedio; adultos medios, desde los 40 a los 49 y adultos maduros, desde los 50 años.

Cuadro 2. Rango de edades de los encuestados

Rango de edad	Cantidad de encuestados	Porcentaje	Clasificación	Cantidad de encuestados	Porcentaje
<20	13	6.57%	Jóvenes	13	6.57%
20-24	59	29.80%	Adultos jóvenes	158	79.80%
25-29	55	27.78%			
30-34	22	11.11%			
35-39	22	11.11%			

¹⁶³ Gobierno de Aragón, *Indicadores de estructura demográfica*, junio 2019, disponible en: <https://www.aragon.es/-/indicadores-de-estructura-demografica>

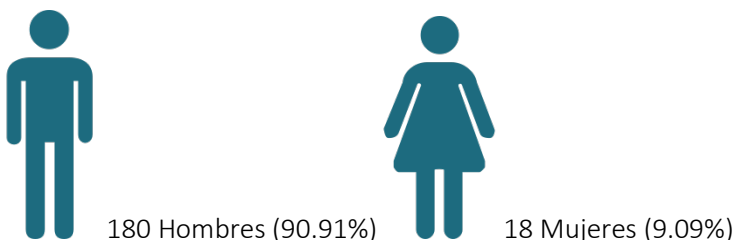
¹⁶⁴ Juan-Francisco Martín Ruiz, "Los factores definitorios de los grandes grupos de edad de la población: tipos, subgrupos y umbrales", *Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, Vol. IX, núm. 190, 1 de junio de 2005, disponible en: http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-190.htm#_ednref5

40-44	13	6.57%	Adultos medios	21	10.61%
45-49	8	4.04%			
50-54	4	2.02%	Adultos maduros	5	2.53%
55-59	1	0.51%			
70-74	1	0.51%	Adulto mayor ¹⁶⁵	1	0.51%

En el caso particular de México, a partir de la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud¹⁶⁶ y la Ley de los Derechos de las Personas Jóvenes, para el caso de la Ciudad de México, se puede realizar una división etaria, denominando jóvenes a todas aquellas personas que tienen entre 12 y 29 años de edad. En este sentido, el principal grupo etario de la muestra se compone de jóvenes, representando el 64.14% de la muestra.

Género

El indicador de género hace referencia al conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo. Refiere diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres por razones sociales y culturales. Estas diferencias se manifiestan por los roles, que cada uno desempeña en la sociedad, las responsabilidades, conocimiento local, necesidades, prioridades relacionadas con el acceso, manejo, uso y control de los recursos.¹⁶⁷



En la muestra se identificó que esta compone en un 90.91% por ciento por hombres y un 9.09% por cierto por mujeres. La preponderancia de hombres en este tipo de empleos se ajusta al contexto nacional en donde la tasa de participación laboral femenina es sustancialmente menor a la masculina, al ser esta de un 41% en comparación del 73% de los hombres. En este mismo sentido, la tasa de empleo respecto del total de la población en el caso de las mujeres es del 40%, mientras que el de

¹⁶⁵ <http://www.adultomayor.cdmx.gob.mx/index.php/quien-es-el-adulto-mayor>

¹⁶⁶ Ley del Instituto Mexicano de la Juventud , artículo 2, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/87_020415.pdf

¹⁶⁷ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Vocabulario referido a género, disponible en: <http://www.fao.org/3/x0220s/x0220s01.htm>

los hombres es del 70%. Situación que refleja una limitación de oportunidades para las mujeres de salir a trabajar fuera del hogar por una remuneración.¹⁶⁸

Lugar de nacimiento

Los cambios sociales y económicos en la región durante la última década, han incidido en la transformación de las dinámicas demográficas. Especialmente las vinculadas con los fenómenos migratorios, lo que se refleja en la estructura y composición poblacional del país. En los resultados de las encuestas realizadas para el presente trabajo se encontró que la principal nacionalidad extranjera de las personas que trabajan como repartidores es la venezolana, con un 3.54% del total de la muestra, es decir, 7 repartidores.

Es importante señalar que el año en que se mudaron a la Ciudad de México todos los venezolanos que fueron encuestados fue entre 2016 y 2019. Lo cual coincide con el agravamiento de la crisis política, económica y social que está viviendo Venezuela desde 2013 y tiene como consecuencias la escasez de productos básicos, el aumento del desempleo, la violación sistemática de derechos humanos y la migración masiva hacia otros países de la región.

Por otro lado, los resultados reflejan que existen 29 encuestados, 14.64% de la muestra total, que son migrantes internos al ser individuos que nacieron en provincia y se movieron hacia la Ciudad de México. Siendo el Estado de México, Morelos, Guadalajara, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Puebla, Oaxaca, Sinaloa y Veracruz las entidades mencionadas por los encuestados.

Hallazgos de cada dimensión propuesta

1. Protección social

La seguridad social puede ser definida como el conjunto de mecanismos diseñados para garantizar los medios de subsistencia de los individuos y sus familias ante eventualidades, como accidentes o enfermedades, o ante circunstancias socialmente reconocidas, como la vejez y el embarazo. La exclusión de los mecanismos sociales de protección vulnera la capacidad de los individuos para

¹⁶⁸ Eva O. Arceo Gómez, *Las desigualdades económicas de género en México*, Ciudad de México: CIDE, 2016, p.2, disponible en: http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/3013/presentacion_mesa2sesion6.pdf?sequence=2&isAllowed=y

enfrentar contingencias fuera de su control que pueden disminuir de modo significativo su nivel de vida y el de sus familias.¹⁶⁹

En México, la seguridad social se encuentra consagrada en el artículo 123 de la Constitución, relativo al trabajo, dentro del cual se definen coberturas sociales mínimas que deben otorgarse a los trabajadores y sus familiares, como seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales.¹⁷⁰

Acceso a servicios de atención médica

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), los accidentes de tránsito causan 1.2 millones de defunciones anuales y representan la principal causa de muerte entre jóvenes de 15 a 29 años en todo el mundo. En México, la mortalidad entre ciclistas, peatones y motociclistas alcanza el 60% del total de defunciones por accidentes de tránsito.¹⁷¹

Debido a que la motocicleta, bicicleta y a pie son los principales medios que utilizan los repartidores a través de aplicaciones, es importante conocer si en caso que tuvieran un problema de salud grave, ¿podrían tener acceso a servicios de atención médica?

Cuadro 3. Acceso a servicios de salud

Valor	Porcentaje
No. No sería capaz de buscar asistencia médica.	33.33%
Sí. Servicio privado de salud, cubierto por un seguro médico.	22.22%
Sí. Servicio de salud pública, pagado por un seguro médico.	13.64%
Sí. Servicio de salud pública, gratuito.	12.63%
Sí. Servicio privado de salud, con los gastos pagados de tu bolsillo.	7.07%
Sí. Servicio de salud pública, con los gastos pagados de tu bolsillo.	5.05%
Sí. Servicio de salud pública, con copagos.	2.53%
No sé si puedo acceder a un establecimiento de salud.	2.53%
Sí. Servicio de salud privada, con copagos.	1.01%

¹⁶⁹ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México (tercera edición), Ciudad de México: CONEVAL, 2019, p. 51, disponible en:

<https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/InformesPublicaciones/Documents/Metodologia-medicion-multidimensional-3er-edicion.pdf>

¹⁷⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, fracción XXIX, disponible en:

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

¹⁷¹ Instituto Nacional de Salud Pública, *Accidentes en motocicleta*, disponible en:

<https://www.insp.mx/avisos/3889-accidente-motocicleta.html>

El 33.33% de los encuestados mencionó que no serían capaces de buscar asistencia médica en caso de tener un problema de salud grave. El 12.63% que respondieron que podrían acceder a un servicio de salud pública gratuito, se debió a que mencionaron contar con Seguro Popular.¹⁷² Sin embargo, en noviembre de 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el decreto por el que se reforman, adiciona y derogan diversas disposiciones de la Ley General de Salud y de la Ley de los Institutos Nacionales de Salud, con lo que desapareció el Seguro Popular, y se reemplazó por el Instituto de Salud para el Bienestar (Insabi).

Bajo el nuevo esquema del Insabi, por ley sólo se garantizarán los servicios de primer y segundo niveles. Evitando el compromiso de garantizar el acceso a servicios de tercer nivel y alta especialidad, que bajo el Seguro Popular incluyen el tratamiento de numerosas intervenciones de alta especialidad, financiadas con los recursos del Fondo de Protección contra Gastos Catastróficos.¹⁷³ El presupuesto de este Fondo se encarga de financiar las atenciones, intervenciones, enfermedades de alta especialidad; es decir, los cánceres, el infarto agudo al miocardio, los antirretrovirales para pacientes con VIH, entre otros padecimientos de alta especialidad, por lo que existe un riesgo que al no existir estos recursos en futuro, los afiliados del Seguro Popular no puedan tener acceso gratuito a servicios de alta especialidad.¹⁷⁴

Finalmente, el 35.86% de los entrevistados afirmó contar con un seguro médico. De este porcentaje, el 38.02% podría tener acceso a servicios de salud privado y el 61.97% restante a servicios de salud pública. La forma de acceso a esta cobertura médica se debe principalmente a través de un miembro de su familia, como cónyuge, padre o madre, que les ofrece esta cobertura (12.63% del total de la muestra); seguido de una cobertura de un seguro privado en el que se auto inscribieron (6.57% del total de la muestra) y en tercer lugar un seguro otorgado por la escuela, ya que el encuestado es estudiante (6.57% del total de la muestra).

¹⁷² Programa cuyo principal objetivo era brindar protección a toda la población que no contara ya con un seguro social de gastos médicos.

¹⁷³ Julio Frenk et.al. *Instituto de Salud para el Bienestar: Vino viejo en botella rota*, Nexos, 1 de noviembre de 2019, disponible en: <https://www.nexos.com.mx/?p=45491>

¹⁷⁴ Expansión, "El Seguro Popular no estaba enfermo: Salomón Chertorivski", 19 de julio de 2019, disponible en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2019/07/19/el-seguro-popular-no-estaba-enfermo-salomon-chertorivski>

Seguro en caso de daños o accidentes relacionados con el trabajo

En 2018, en México, el principal grupo por ocupación que experimentó accidentes de trabajo, fueron los trabajadores en actividades elementales y de apoyo, al representar el 28% de todos los accidentes registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.¹⁷⁵ De acuerdo con el Sistema nacional de clasificación de ocupaciones 2018, este grupo de trabajadores comprende, entre otros, a trabajadores domésticos, vendedores ambulantes, trabajadores de apoyo en actividades agropecuarias, forestales, pesca y caza y trabajadores de paquetería, de apoyo para espectáculos, mensajeros y repartidores de mercancías.¹⁷⁶

Debido a la alta incidencia de accidentes laborales a los que se enfrentan este tipo de trabajos, es alarmante descubrir que el 67.68% de todos los encuestados no tiene algún seguro que cubra sus gastos en caso de daños o accidentes relacionados con el trabajo.

Cuadro 4. Cobertura en caso de daños o accidentes relacionados con el trabajo

¿Tiene cobertura de algún seguro?	Cantidad de repartidores	Porcentaje de la muestra
No	134	67.68%
Sí	61	30.81%
No sabe/No está seguro	3	1.52%

Del 30.81% de la muestra que afirmó que tiene un seguro que cubre sus gastos en caso de daños o accidentes relacionados con el trabajo, la principal forma de obtener dicha cobertura es de forma individual a través de un seguro privado auto inscrito (11.62% del total de la muestra), seguido de un seguro médico privado conseguido a través de su trabajo como repartidor (10.11% del total de la muestra).

Plan de pensión o de retiro, seguro de desempleo y seguro de incapacidad

El no poder tener acceso a servicios médicos como prestación laboral o por contratación voluntaria al régimen obligatorio del IMSS, así como contar con SAR o Afore para la población trabajadora no

¹⁷⁵ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Accidentes de Trabajo (casos terminados) por ocupación (SINCO) y sexo, según año de ocurrencia.”, disponible en: www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/302_0130.xls

¹⁷⁶ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), “Sistema nacional de clasificación de ocupaciones 2018”, Ciudad de México, 2018, disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/app/consultapublica/doc/descarga/SINCO2018/proyecto/documento_sinco_2018.pdf

asalariada o independiente refleja una carencia por acceso a la seguridad social de acuerdo con la metodología para la medición multidimensional de la pobreza del CONEVAL.¹⁷⁷

En el caso particular de los datos recopilados de la muestra, se identificó que, en la mayoría de los casos, los repartidores no cuentan con algún plan de pensión, de retiro o programa similar diseñado para brindarles ayuda económica durante la vejez, ni tienen cobertura de algún seguro de desempleo ni de algún seguro de incapacidad. Situación que refleja una preponderante carencia en materia de acceso a la seguridad social.

Al analizar a detalle la forma en que aquellos encuestados tienen acceso a alguna de las coberturas o beneficios preguntados, se revela que en ningún caso el mecanismo principal para obtener dicho beneficio social es a través de su empleo como repartidor a través de aplicaciones móviles. Lo que refleja que, en el esquema actual de trabajo y relación con los repartidores, las aplicaciones no impulsan o incentivan que el trabajador sea parte de algún plan de pensión, ni que tenga algún seguro de desempleo, ni de incapacidad.

Cuadro 5. Acceso a protección social

Protección social	No	Sí	Mecanismo principal para conseguir la cobertura
Plan de pensión, de retiro o programa similar	149 (75.25%)	49 (24.75%)	Seguro social público conseguido a través de otro trabajo que actualmente tiene o tuvo el encuestado.
Seguro de desempleo	190 (95.96%)	8 (3.54%)	Seguro privado autoinscrito
Seguro de incapacidad	183 (92.42%)	15 (7.07%)	Seguro privado autoinscrito

Por último, es interesante resaltar que aunado a la falta de prestaciones sociales relacionadas con el tipo de trabajo que realizan los repartidores, casi en su totalidad ninguno de los encuestados recibe algún tipo de beneficio gubernamental, programa social, beca o transferencia económica.

¹⁷⁷ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México (tercera edición), Ciudad de México: CONEVAL, 2019, pp. 53-54, disponible en:

<https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/InformesPublicaciones/Documents/Metodologia-medicion-multidimensional-3er-edicion.pdf>

Únicamente el 6.06% del total de la muestra indicó que es beneficiario de algún programa o beneficio gubernamental. Siendo los beneficios relacionados con ser estudiante, el programa social que tuvo mayor número de menciones por los encuestados.

2. Diálogo social y libertad de asociación

En el artículo 123, fracción X, de la Constitución se establece que todo trabajador tendrá el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.¹⁷⁸ A pesar de que en los trabajos realizados a través de plataformas digitales la asimetría de poder es más evidente que en un trabajo tradicional, el, 97.47% de los encuestados afirmaron que jamás han sido desalentados para participar en una acción colectiva o unirse a alguna asociación o grupo que represente los intereses de los repartidores.

A pesar de que los que los repartidores siempre tienen la completa libertad para asociarse de alguna forma o realizar alguna actividad que represente sus intereses. Únicamente el 9.6%, 19 repartidores, han participado alguna vez en una acción grupal coordinada, como una protesta, memorial, demostración o cierre de sesión colectiva de la aplicación. Siendo a través de redes sociales como grupos en Facebook o WhatsApp el principal medio por el que los repartidores se enteraron y organizaron. Respecto al resultado final de dichas acciones la opinión de los repartidores está dividida ya que el 57.89% que ha participado alguna vez en alguna acción colectiva, consideran que sí tuvieron éxito, mientras un 42.10% opinan lo contrario.

Si bien, ha sido una minoría los repartidores que han participado en una acción colectiva, por otro lado, tampoco es común que las plataformas realicen algún tipo de reunión, consulta o intercambio de información entre ellas y los trabajadores. El 30.81% indicó que alguna vez la aplicación para la que trabajan ha tenido reuniones con los repartidores. Siendo los temas sobre actualizaciones en la aplicación, información sobre los nuevos bonos e incentivos y la opinión de los repartidores sobre el trabajo, los principales temas que se tratan.

3. Gobernanza por la plataforma

Datos personales y términos y condiciones

La relación entre el trabajador y la plataforma se rige por un contrato de adhesión que explica los términos y condiciones de la participación del trabajador en el proceso. Estos generalmente incluyen

¹⁷⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, fracción X, disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

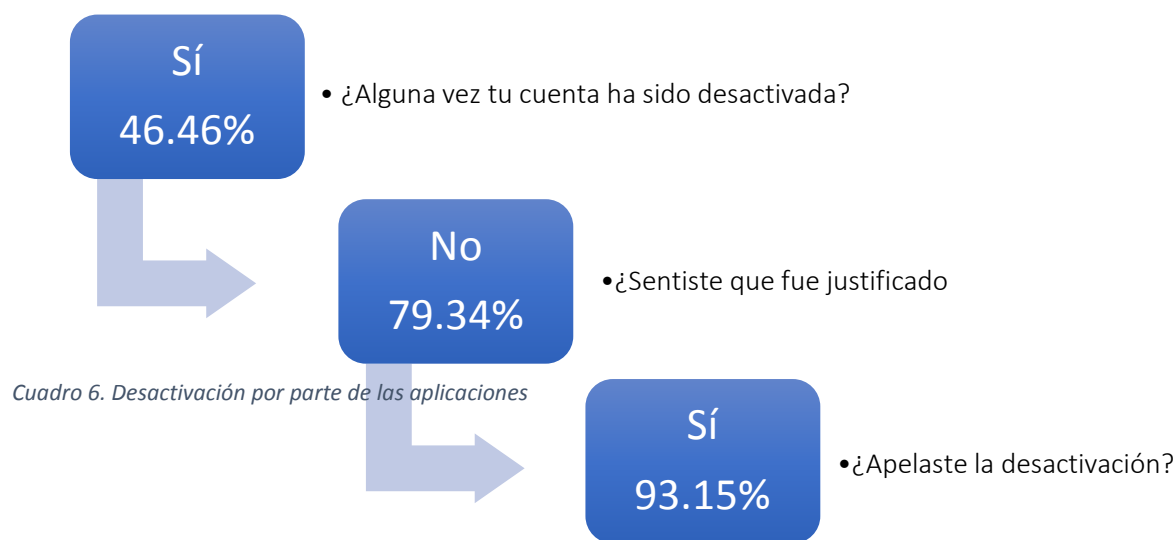
cláusulas que le otorgan a la empresa intermediaria el derecho de supervisar, disciplinar, despedir al trabajador o impedir su uso de la plataforma.¹⁷⁹

A pesar de la importancia que los términos y condiciones tienen para entender los derechos y obligaciones de los repartidores, un 45.96% de los repartidores, 91 trabajadores, reportó no haber visto una copia de los términos y condiciones o algún contrato laboral o de uso de la aplicación. De los 107 repartidores, es decir, el 54.04% aseguraron haber visto los términos y condiciones, únicamente el 62.61% de estos afirmaron que les eran claros, un 14.02% no recordaba y un 23.37% respondió que no eran claros o que no los leyeron.

Por otro lado, casi en su totalidad, los encuestados afirmaron que estaban conscientes que, al trabajar a través de alguna aplicación, habrían dado permiso para la recopilación de sus datos personales o laborales. Únicamente un 6.06% de la muestra no estaba consciente de este hecho.

Procedimientos de disciplina y desactivaciones

Uno de los grupos de trabajadores más vulnerables que sufren de la flexibilidad unilateral en la relación empleador-trabajador son los trabajadores de plataformas digitales, quienes no tienen un estatus de empleados, pero a la vez tampoco son auto empleados o autónomos en su totalidad.¹⁸⁰ Un hallazgo relacionado con la unilateralidad en la toma de decisiones sobre el uso de la plataforma



¹⁷⁹ Andrew Stewart, “Regulating work in the gig economy: what are the options?”, The Australia Institute — Centre for Future Work, *Economic and Labour Relations Review*, 28(3), p. 5, 2017, disponible en: https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/theausinstitute/pages/2530/attachments/original/1508324763/Gig_Symposium_PrePub_Stewart_Stanford.pdf?1508324763

¹⁸⁰ Igor Dosen, *Labour rights in the gig economy*, Research Note, No. 7, Junio 2018, p.13, disponible en: <https://www.parliament.vic.gov.au/publications/research-papers/send/36-research-papers/13869-labour-rights-in-the-gig-economy-an-explainer>

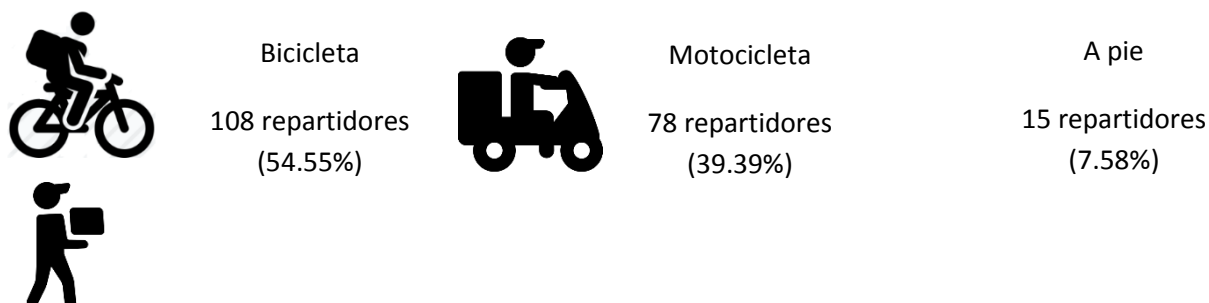
y los procedimientos disciplinarios y de desactivación, es que de la muestra encuestada del 46.46% de los repartidores (92 trabajadores) cuyas cuentas han sido desactivadas, tras apelar la decisión, únicamente el 40.29% estuvo satisfecho con el resultado, ya que el 59.71% restante considero la decisión injusta porque dejaron de trabajar y recibir ingresos durante la desactivación y porque consideraron que a pesar de ir a oficinas o contactar a soporte y explicar la situación, no fueron escuchados.

4. Oportunidades y acceso al empleo

Medio de transporte

En la economía tradicional, las empresas proporcionan capital y los trabajadores proporcionan la mano de obra. Sin embargo, esta definición de economía y relaciones laborales tradicionales están siendo desafiadas por la *gig economy* con la ayuda de la tecnología. En este tipo de economía, las empresas se consideran como "ligeras en activos", ya que son los trabajadores que laboran a través de la plataforma quienes asumen los costos y riesgos relacionados, no sólo con su trabajo, sino también con su propio capital, como lo es el medio de transporte que utilizan los repartidores.¹⁸¹

Los medios de transporte en los que los repartidores pueden registrarse es bicicleta, motocicleta, automóvil o a pie, conocidos también como caminantes. De la muestra encuestada el principal medio de transporte utilizado fue la bicicleta con un 54.55% de las respuestas registradas.



De los repartidores que no son caminantes, el 83.84% de ellos es dueño del medio de transporte que utilizan para trabajar. De este porcentaje, el 66.27% compró su motocicleta o bicicleta específicamente para trabajar como repartidor y de éste porcentaje, el 43.64% tuvo que pedir

¹⁸¹ Vincent Jelani, *In a "Gig" Economy, Workers Taking on More Risk*, Harvard University, 2016, disponible en: <https://scholar.harvard.edu/vincentjelani/publications/%E2%80%98%E2%80%99gig%E2%80%9D-economy-workers-taking-more-risk>

prestado dinero para adquirir el vehículo y de éstos repartidores un 43.75%, es decir, un 10.61% de la muestra total, aún no han terminado de pagar el préstamo o crédito que adquirieron para comprar su vehículo. Por otro lado, del 9.6% de los repartidores que no son dueños del vehículo, el 60% lo tiene que rentar de forma mensual.

Equipo y suministros de trabajo

Aunado a la transferencia de costos del medio de transporte que los repartidores utilizan, en el modelo de la *gig economy* permite que también se externalicen los costos para que los trabajadores puedan trabajar en las plataformas, es decir, transfiere los costos del equipo, herramientas y suministros necesarios para trabajar, como mochilas, equipo de seguridad, celular, datos móviles, equipo de protección y cualquier otro elemento necesario para ser repartidor. Esta externalización o transferencia de los costos es un indicador de un trabajo de baja calidad o precario.¹⁸²

De la totalidad de la muestra, únicamente el 15.66% de los encuestados, 31 repartidores, afirmó que ha recibido sin costo, algún tipo de suministro o equipo que le ayude a hacer su trabajo como impermeables y mochilas. Sin embargo, varios repartidores reportaron que estos elementos únicamente fueron entregados tras haber completado un bono o cierto número de pedidos en un determinado tiempo. Por lo que su entrega gratuita, múltiples veces ha sido condicionada a la concreción de ciertos objetivos laborales.

Por otro lado, el 93.94% de la muestra aseguró que tuvo que comprar algún suministro o equipo para trabajar como repartidor, siendo la mochila, impermeable, batería externa y teléfono los principales artículos adquiridos. En el caso de este último, destaca que del 50.51% del total de la muestra que tuvo que comprar el teléfono celular para trabajar, de ese porcentaje el 60% tuvo que pedir dinero prestado o sacar un crédito para poder comprar el equipo móvil. De este 60% el 68.33% aún continúa pagando el teléfono celular que adquirieron.

Cuadro 7. Suministros comprados y gasto correspondiente

Suministro o equipo	Cantidad de encuestados que compraron el artículo para trabajar	Porcentaje de encuestados que compraron el artículo para trabajar	Gasto promedio
---------------------	---	---	----------------

¹⁸² Julie Mills y Clayton S. Jan, *The Gig Economy Structure, Measurements & Opportunities*, APSCO Australia Discussion Paper, marzo 2018, p.9, disponible en: <https://www.apscoau.org/resources/gig-economy-structures-measures-opportunitiesdiscussion-paperapsco112017>

Mochila	165	83.33%	\$555.39
Teléfono	100	50.51%	\$5,080
Impermeable o uniforme	105	53.05%	\$474.26
Batería externa y cargadores	117	59.14%	\$327.70

Por último, adicional a los suministros o equipo que los repartidores han comprado para trabajar, un servicio esencial para acceder a este tipo de empleo, es el servicio de datos móviles. En este caso, todos los repartidores asumen el costo y en promedio gastan \$395.72 pesos al mes. Aunado a este gasto, los repartidores que trabajan en motocicleta tienen que añadir a sus costos fijos la gasolina. En este rubro, los repartidores gastan en promedio \$474.55 pesos cada semana.

5. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal

De acuerdo con la noción tradicional del empleo contenida en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 69, se establece que por cada seis días de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.¹⁸³ Los repartidores al ser calificados como trabajadores independientes, no gozan de este beneficio, pero la flexibilidad que les permite esta forma de trabajo permite que decidan tomar los días de descanso cuando quieran, así como decidir cuántos y qué días quieren trabajar, aunque existe un 37.88% de los encuestados trabajan los siete días de la semana.

Cuadro 8. Cantidad de días trabajados a la semana

Días trabajados	Cantidad de repartidores	Porcentaje de repartidores
2	3	1.52%
3	2	1.01%
4	8	4.04%

¹⁸³ Ley Federal del Trabajo, p.22, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

5	34	17.17%
6	76	38.38%
7	75	37.88%

La flexibilidad que ofrecen estos de trabajo presentan un beneficio para los repartidores, ya que el 22.22% de los repartidores, es decir, 44 encuestados, han dejado de trabajar al menos un mes y regresado al trabajo como repartidor sin ningún problema, ya sea para tomarse un descanso de al menos más de un mes (56.81%), enfermedad o lesión (20.45%) o por motivos educativos y de formación (13.63%).

Por otro lado, el discurso manejado por las aplicaciones sobre la flexibilidad de poder trabajar cuando uno quiera y ser tu propio jefe, en la práctica puede no ser tan precisa. El 54.55% de los trabajadores encuestados, 108 repartidores, mencionaron que no pueden rechazar un pedido sin repercusiones. Ya que, en caso de rechazar un pedido, la tasa de aceptación del repartidor baja, y en consecuencia los repartidores han notado que, tras rechazar un pedido, el tiempo en que la aplicación les vuelva a asignar otro pedido es mayor. Incluso las consecuencias negativas por un rechazo constante, según algunos repartidores, podría ser la suspensión o inhabilitación temporal o permanente de su cuenta.

6. Estabilidad del trabajo

Debido a que el trabajo bajo demanda se rige por la interacción entre la oferta y demanda de sus participantes, uno de los principales riesgos para las personas que trabajan bajo esta modalidad es que no exista un flujo constante y suficiente de trabajo. En este sentido, el 93.45% de todos los encuestados, 185 repartidores, afirmó que le gustaría estar haciendo un mayor número de entregas de las que hacen actualmente. Del total de los repartidores que se les preguntó la razón por la que no estaban realizando una mayor cantidad de entregas, el 69.75% mencionó que no hay suficiente trabajo en las plataformas. Por lo que la variabilidad en el periodo de espera para la asignación de nuevos pedidos es muy grande y los trabajadores pasan mucho tiempo muerto entre pedido y pedido.

De hecho, la principal razón por la que este trabajo puede llegar a ser estresante según los encuestados es la falta de pedidos recibidos. Esta misma razón es la principal por la que los repartidores no están trabajando más tiempo extra de las horas que ya trabajan. Un 43.94% de los encuestados afirmó que les gustaría trabajar más tiempo de lo que trabajan actualmente.

7. Formación y desarrollo profesional

La flexibilidad de horario que permiten estas nuevas formas de empleo puede representar una oportunidad para que los trabajadores continúen sus estudios o formación educativa para adquirir conocimientos que sean valorados por el mercado y poder acceder a empleos mejor remunerados. Sin embargo, tres cuartas partes de la muestra no se encuentra estudiando actualmente y únicamente 49 repartidores, es decir, el 24.75% lo hace. De este porcentaje, 29 encuestados, es decir, el 59.18% está estudiando una licenciatura o equivalente o una carrera técnica y el 26.53% está estudiando la preparatoria o bachillerato.

De acuerdo con la literatura sobre empleabilidad juvenil, tres de las causas principales coincidentes del desempleo son la desconexión entre la demanda y la oferta de calificaciones, las condiciones específicas del mercado y el bajo desarrollo de capital humano. En particular, las razones que originan ésta última causa son la baja calidad del sistema educativo, la falta de desarrollo de habilidades socioemocionales, la falta de experiencia laboral y la deserción escolar en educación media superior y superior.¹⁸⁴

En México, tradicionalmente la preparatoria o bachillerato se concluye entre los 18 y 19 años de edad. Lo cual explica porque todos los menores de 20 años tienen la prepa concluida o en curso. Sin embargo, al analizar el nivel de estudios de las personas entre 20 y 29 años de edad, se revela que, a excepción de las personas mayores de 40 años, en todos los grupos etarios a partir de 20 años, el grado máximo de estudios que se repite con más frecuencia en la muestra es el tener algunos estudios de preparatoria o bachillerato sin terminar o terminados. Situación que refleja una deserción escolar durante el bachillerato, que dificulta su inserción laboral bien remunerada en el mercado laboral tradicional.

Cuadro 9. Grado de estudios

Máximo nivel de estudios	Repartidores menores de 20 años	Entre 20 y 29 años	Entre 30 y 39 años	Mayores de 40 años
Primaria		1 (0.88%)		2 (7.41%)

¹⁸⁴ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), *¿Qué funciona y qué no en desarrollo laboral juvenil?*, México, diciembre de 2018, disponible en: <https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/ComunicadosPrensa/Documents/Nota-informativa-Desarrollo-laboral-juvenil.pdf>

Secundaria		16 (14.04%)	6 (13.64%)	6 (22.22%)
Algunos estudios de preparatoria o bachillerato sin terminar o terminado	10 (76.93%)	57 (50%)	20 (45.45%)	9 (33.33%)
Carrera técnica o equivalente	1 (7.69%)	6 (5.26%)	2 (4.55%)	1 (3.70%)
Universidad completa o incompleta o grado profesional	2 (15.38%)	34 (29.83%)	16 (36.36%)	9 (33.33%)
TOTAL	13 (100%)	114 (100%)	44 (100%)	27 (100%)

8. Ingresos adecuados

Una de las formas discursivas que utilizan múltiples empresas de la *gig economy* al presentarse ante los trabajadores, es que éstas pueden servir como una fuente para generar ingresos adicionales recorriendo la ciudad durante el tiempo libre¹⁸⁵ o una fuente de ingreso adicional y complementaria para solventar los gastos.¹⁸⁶ Sin embargo, este discurso no refleja la realidad de este tipo de empleos. Ya que 184 repartidores, es decir, el 92.93% de la muestra encuestada indicaron que trabajar como repartidor era su principal fuente de ingresos, 168 repartidores (84.85% de la muestra total) no tiene actualmente otros trabajos y 139 repartidores (70.2% de la muestra) no tienen otras fuentes de ingreso adicionales a su trabajo como repartidor.¹⁸⁷

Un 77.78%, 154 repartidores, indicaron que sus ingresos actuales como repartidor eran suficientes para cubrir los gastos de su hogar y obligaciones financieras. Lo cual refleja que este tipo de trabajos proveen un ingreso adecuado para satisfacer las necesidades económicas que se requieren en su hogar. Incluso 143 repartidores, 72% de la muestra total, afirmó que tienen la posibilidad de ahorrar un porcentaje de su ingreso mensualmente. La capacidad de ahorro que presentan los trabajadores en este sector está muy por encima del 30% de la población en México que reporta que realiza algún ahorro mensual.¹⁸⁸

¹⁸⁵ Uber Eats, *Qué necesitas para ser Socio Repartidor con Uber Eats*, junio de 2018, disponible en: <https://www.ubereats.com/blog/es-MX/que-necesitas-para-ser-socio-repartidor-con-uber-eats/>

¹⁸⁶ Rappi, *Cómo generar ingresos: comienza a hacerlo ya*, junio 2019, disponible en: <https://blog.soyrappi.com/generar-ingresos-ya/>

¹⁸⁷ Ingresos adicionales pueden ser los adquiridos a través de pensiones, beneficios por desempleo, asistencia social u otros beneficios de seguridad social, ingresos por alquiler, remesas o becas.

¹⁸⁸ Consulta Mitofsky, *Los mexicanos y el ahorro. Encuesta nacional en viviendas*. Marzo 2017, disponible en: <http://consulta.mx/index.php/estudios-e-investigaciones/mexico-opina/item/954-los-mexicanos-y-el-ahorro>

Cuadro 10. Capacidad de ahorro

Porcentaje de ingreso total mensual ahorrado	Cantidad de repartidores	Porcentaje de repartidores
1%-19%	49	24.75%
20%-39%	54	27.27%
40%-59%	28	4.14%
60%-80%	12	6.06%

Durante el primer trimestre de 2019 el salario mínimo general nominal en México fue de \$102.68 pesos al día, lo que equivale a \$718.76 pesos por semana.¹⁸⁹ De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) durante ese mismo periodo existieron 10,642,543 de trabajadores que percibieron el salario mínimo, representando 19.65% del total de la población ocupada. De igual manera, un mayor porcentaje de ocupados que laboran una jornada laboral completa, entre 40 y 48 horas semanales, en empleos informales se encuentra ganando menos de 3 mil pesos.¹⁹⁰

Tomando como referencia los datos anteriores, un repartidor que trabaje entre 40 y 49 horas a la semana gana más de tres veces el salario mínimo. Esta situación queda confirmada con el hecho de que la principal razón mencionada por los encuestados para trabajar como repartidores a través de aplicaciones fue que la paga era mejor que en otros trabajos disponibles (47.47% del total de la muestra). Agregando todos los datos de los encuestados, en promedio, un repartidor gana \$2,670 a la semana incluyendo bonos y propinas.

Cuadro 11. Ganancias promedio por semana, incluyendo propinas, bonos e incentivos ofrecidos por la aplicación

Rango de horas trabajadas por semana	Cantidad de repartidores	Porcentaje de repartidores	Ganancias promedio por semana
20-29	17	8.59%	\$1,512.50
30-39	27	13.64%	\$1,832.35
40-49	37	18.69%	\$2,660.87
50-59	39	19.70%	\$2,521.05
60-69	35	17.68%	\$3,175.00
70-79	26	13.13%	\$3,400.00
80<	13	6.57%	\$4,091.67

¹⁸⁹ Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), Informe de la Dirección Técnica, Julio 2019, p.5, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/481087/Informe_Julio.pdf

¹⁹⁰ CONASAMI, Informe de la Dirección Técnica, Julio 2019, p.27, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/481087/Informe_Julio.pdf

El mayor porcentaje de repartidores trabaja entre 50 y 59 horas. Sin embargo, en el caso de la muestra seleccionada, aquellos que trabaja en ese rango de horas ganan menos que aquellos que trabajan entre 40 y 49 horas, es decir, una menor cantidad de tiempo.

9. Seguridad en el trabajo

Como se ha mostrado, la flexibilidad e independencia que ofrecen este tipo de empleos tiende a atraer a trabajadores más jóvenes. Sin embargo, éstos a menudo tienen menos experiencia laboral en materia de reparto, así como menos experiencia relacionada con los riesgos ocupacionales inherentes a ser repartidor. Por lo que, resulta alarmante que únicamente el 64.14% de los repartidores, 127 trabajadores, recibieron algún tipo de capacitación cuando comenzaron a trabajar.

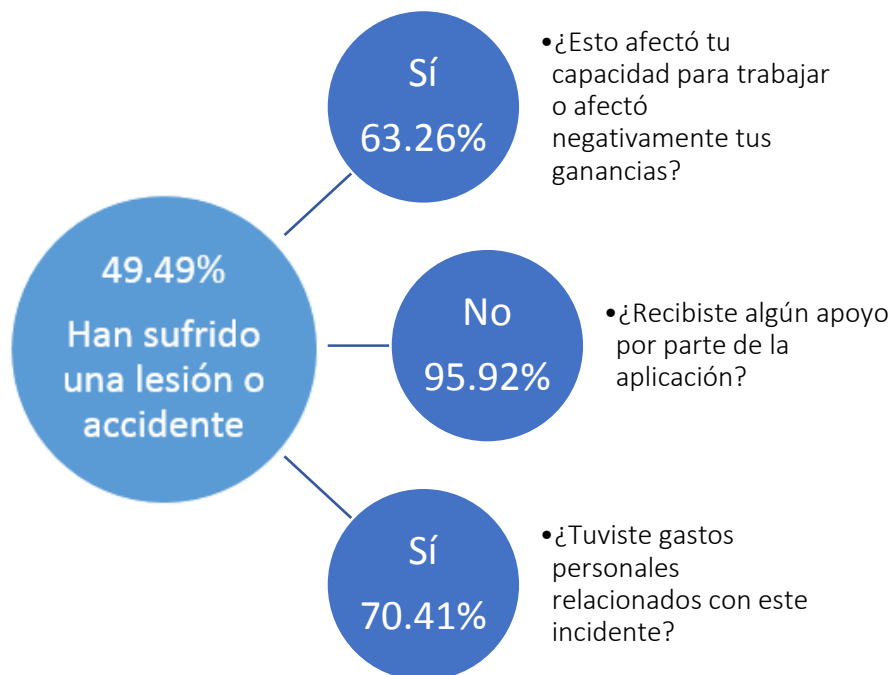
El psicólogo David Elkin identificó que una fase normal del desarrollo social y cognitivo de los jóvenes es la creencia de sentirse invencibles, lo que promueve una falsa sensación dentro de ellos que son invulnerables a las consecuencias de asumir comportamientos riesgosos.¹⁹¹ En ausencia de una cultura de seguridad inculcada, estos trabajadores jóvenes pueden tener una mayor probabilidad de sufrir una lesión o accidente laboral. Por lo que, también resulta alarmante que dentro de los temas mencionados por aquellos repartidores que afirmaron haber recibido alguna capacitación por parte de la aplicación, únicamente el 14.17% mencionó que se trataron temas de seguridad, como reglas de tránsito y seguridad personal.

La facilidad de ingreso a este tipo de trabajos también representa un riesgo, ya que pueden atraer a trabajadores que no tienen experiencia en el campo o ingresan a este trabajo después de haber seguido una carrera profesional diferente. En ausencia de una capacitación adecuada para los nuevos empleados y actualizaciones en materia de seguridad, estos trabajadores pueden carecer del conocimiento y las habilidades necesarias para realizar su trabajo adecuadamente.

La latencia de los riesgos a los que los repartidores se enfrentan se refleja en el hecho de que 98 repartidores, el 49.49% de la muestra total, ha experimentado una lesión o accidente relacionada con su trabajo mientras trabajan como repartidores. Siendo los accidentes viales, como atropellamientos, derrapes y caídas de la moto o bicicleta, los principales incidentes.

¹⁹¹ Wickman, M. E., Anderson, N. L. R., & Smith Greenberg, C. *The Adolescent Perception of Invincibility and Its Influence on Teen Acceptance of Health Promotion Strategies*. *Journal of Pediatric Nursing*, 23(6), 2008, pp.460–461, disponible en: doi:10.1016/j.pedn.2008.02.003

Cuadro 12. Incidencia de accidentes y lesiones



Por otro lado, desde una percepción del trabajador, cuando se les preguntó que mencionaran los principales riesgos que consideraban que estaban expuestos durante su trabajo como repartidores, el 89.9% mencionó riesgos relacionados con la seguridad vial, el 48.99% riesgos como asaltos, 46.46% robos y un 24.24% riesgos relacionados con las condiciones climáticas, por ejemplo, tener que trabajar cuando llueve o bajo el sol extremo. A pesar de estar expuestos a los riesgos previamente mencionados, el 85.35% de los encuestados considera que las aplicaciones para las que trabajan no hacen nada para prevenir estos riesgos laborales.

Respecto a los riesgos relacionados con crímenes a los que pueden estar expuestos los repartidores, el 30.3% de los entrevistados, 60 repartidores, indicó haber sido víctima de algún delito mientras trabajaban como repartidor. Siendo el asalto a mano armada, robo de bicicletas estacionadas y pedidos falsos solicitados por delincuentes para asaltar a los repartidores. Del porcentaje total que ha sido víctima de algún delito, el 30% de los afectados no buscó ayuda. A diferencia de los trabajadores de una fuerza laboral tradicional, a quienes se les enseña a ser los ojos y oídos de sus compañeros de trabajo, el trabajador de la *gig economy* puede no estar habituado o conocer los mecanismos de reporte de problemas de seguridad ante la aplicación, lo que puede resultar en

riesgos laborales no atendidos por parte de la empresa a causa de no saber en un principio de ellos. En este sentido, las empresas de reparto pueden desarrollar nuevos métodos para reportar incidencias de seguridad y accidentes.

Del 70% de los repartidores que buscaron ayuda, el 25% la buscó de la aplicación y el 36.66% de la policía. De este último porcentaje, más del 90% de los repartidores que buscaron la ayuda de la policía mencionaron que no hubo ningún resultado o ayuda de su parte. Esta situación forma parte de un contexto de ineficiencia e incapacidad de los cuerpos policiacos. Realidad que se refleja con el hecho de que, en 2017, uno de cada tres habitantes mayores de 18 años de la Ciudad de México cree que la policía está dispuesta a ayudarlo ante cualquier eventualidad. Asimismo, únicamente el 19.4% de la población en la Ciudad de México afirmó que la policía contribuye a generar una sensación de seguridad, posicionándose como la quinta entidad con menor porcentaje en el país. Finalmente, sólo el 15.5% de los ciudadanos encuestados expresaron sentirse satisfechos o muy satisfechos con el servicio que brinda la policía, siendo la cuarta entidad con el peor porcentaje a nivel nacional.¹⁹²

10. Horarios de trabajo adecuados

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, en México existen tres tipos de jornadas laborales, diurna, nocturna y mixta. Cada una con una duración máxima de ocho, siete y siete horas y media correspondientemente.¹⁹³ Sin embargo, debido a que los repartidores son trabajadores independientes no cuentan con este derecho. Situación que se refleja con el hecho de que un 68.18% de los repartidores encuestados la semana previa a la que se les aplicó la encuesta, al menos un día trabajaron más de 10 horas.

Cuadro 13. Cantidad de días que se trabajaron más de 10 horas

Cantidad de días en los que el encuestado trabajó más de 10 horas en un solo día	Cantidad de personas	Porcentaje de la muestra
0	63	31.82%
1	34	17.17%

¹⁹² Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental (ENCIG) 2017, Ciudad de México, marzo 2018, disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/encig/2017/doc/encig2017_principales_resultados.pdf

¹⁹³ Ley Federal del Trabajo, artículo 61, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

2	23	11.62%
3	19	9.60%
4	10	5.05%
5	18	9.09%
6	8	4.04%
7	23	11.62%

A pesar de que un 68.18% de los repartidores, 135 trabajadores, afirmaron haber trabajado más de 10 horas en un día de la semana previa a la que se les aplicó la encuesta, esta situación es algo extraordinario y se presenta principalmente cuando hay suficiente cantidad de pedidos dentro de la plataforma o los pagos por pedido son mayores durante ese día. Sin embargo, existe un 23.23% de repartidores cuyos turnos de trabajo habitual al día es de más de 10 horas. El promedio de horas trabajadas del total de la muestra fue de 8.6 horas. La mediana de los datos sobre las horas trabajadas habitualmente a la semana fue de 8.25 con una desviación estándar de 2.63 y un intervalo de confianza de 0.37 con un 95% de confianza.

Cuadro 14. Duración de turno de trabajo

Horas que dura un turno de trabajo habitual al día	Cantidad de repartidores	Porcentaje de la muestra
De 3 a 4 horas	13	6.57%
De 4.5 a 8 horas	86	43.43%
De 8.5 a 10 horas	53	26.77%
Más de 10 horas	46	23.23%

11. Discriminación

La discriminación en el empleo se puede manifestar de distintas formas, ya sea en la baja participación laboral del mercado laboral, el acceso a cierto tipo de trabajos, la pérdida del trabajo o la imposibilidad de crecer al interior de éste por razones discriminatorias, y al interior del trabajo el constante riesgo de vivir violencia física, sexual o emocional.¹⁹⁴

Los resultados de la investigación reflejan que al interior del trabajo y en el entorno en el que se desenvuelve, el 38.38% de los encuestados, 76 trabajadores, manifestaron que ellos o algún

¹⁹⁴ Estefanía Vela Barba, *La discriminación en el empleo en México*, Instituto Belisario Domínguez, México, 2017, p.95, disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf

compañero ha sido objeto de discriminación o acoso mientras trabajan como repartidores. Siendo los restaurantes el principal actor mencionado que ejerce algún tipo de discriminación u hostigamiento al ser señalado un 55.26% de las veces que se afirmó haber sufrido discriminación. Seguimiento de clientes, con un porcentaje del 46.05% y policía con un 25% por ciento de menciones.

Una respuesta común para entender a qué se debe la discriminación en general, es afirmar que es originada por los prejuicios y estereotipos que se tienen sobre distintos grupos. Es innegable el hecho que estos estereotipos existen y surgen en múltiples contextos: tanto en el trabajo, como en discusiones públicas, en la misma ley y hasta fallos judiciales.¹⁹⁵ En particular, en el contexto social mexicano, los jóvenes es uno de los grupos que más enfrentan discriminación, ya que según datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017, un 39.8% de la población mayor de 18 años justifica mucho o algo el llamar a la policía cuando hay jóvenes reunidos en una esquina, más del 60% de la población mayor de 18 años está de acuerdo con el prejuicio que afirma que la mayoría de los jóvenes son irresponsables y para el 78% de la gente, los jóvenes que no estudian ni trabajan son flojos.¹⁹⁶

12. Cooperación entre repartidores

Dada la fragmentación de este tipo de trabajos, se investigó sobre tres tipos de grupos o asociaciones de los que podrían ser parte los repartidores, grupos en redes sociales como Facebook o WhatsApp, sindicato, cooperativa y otro tipo de asociaciones.

Cuadro 15. Membresía de grupos o asociaciones

Tipo de grupo o asociación	No, no conozco esos grupos de repartidores	Sí, conozco o he oído hablar de ellos, pero no soy miembro	Sí soy miembro
Facebook, WhatsApp y otros grupos en redes sociales	13.13%	28.79%	58.08%
Sindicato	78.28%	21.22%	0.51%

¹⁹⁵ Estefanía Vela Barba, *La discriminación en el empleo en México*, Instituto Belisario Domínguez, México, 2017, p.96, disponible en:

https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf

¹⁹⁶ Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Encuesta Nacional Sobre Discriminación 2017, México, 2017, disponible en: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/PtcionENADIS2017_08.pdf

Cooperativa	95.96%	3.54%	0%
Otra asociación	93.43%	6.57%	0%

El principal grupo del que los repartidores de la muestra son parte es de algún grupo de redes sociales. Dentro de éstos, los grupos en WhatsApp cerrados que incluyen a los miembros que trabajan en una determinada *base* o punto de espera es de los más útiles para la comunicación entre los trabajadores. Ya que aquellos que son más abiertos o públicos, como los que se encuentran en Facebook, son considerados por los repartidores como menos útiles, debido a que, al ser relativamente más abiertos, el contenido que se sube en su mayoría son ventas de productos, memes y publicaciones sin importancia.

Cuadro 16. Motivo de ser miembro

Respuesta	¿Te uniste a este grupo en redes sociales con la esperanza o expectativa de mejorar tus términos y condiciones de trabajo o tu paga?		¿Ser miembro de este grupo en redes sociales te ha ayudado a mejorar tus términos y condiciones de trabajo o paga?	
	Cantidad de repartidores	Porcentaje de repartidores	Cantidad de repartidores	Porcentaje de repartidores
Sí	47	40.87%	53	46.08%
No	68	59.13%	62	53.91%

Como complemento de los grupos en redes sociales, las bases o grupos de repartidores que esperan por nuevos pedidos en zonas cercanas a zonas comerciales y plazas comerciales son un elemento central para las discusiones sobre sus experiencias laborales. Un 80.3% de los encuestados, 159 repartidores, aseguró que habla con otros repartidores sobre estos temas al menos una vez al día. La principal forma en que estas discusiones se llevan a cabo es en persona en los lugares de trabajo y puntos de espera, al ser mencionada esta opción un 95.45% de las veces.

13. Percepción individual

Los empleos informales y atípicos no operan en un universo paralelo dentro de la economía, ya que el sistema productivo formal y tradicional establece relaciones estratégicas con ellos. Desde la perspectiva de este sistema económico e instituciones tradicionales se le pueden atribuir significados

positivos a estas nuevas formas de empleo, como atributos asociados al emprendimiento, independencia, iniciativa propia y autonomía. En sentido contrario, a estas formas de empleo también se les puede asociar atributos negativos al definir a los empleos informales y atípicos como la forma negativa de un empleo formal y decente en la narrativa macroeconómica de lo que se entiende como un empleo formal. Esto podría ocasionar que las personas que trabajan en empleo atípicos e informales tengan el deseo de salir de ellos, verlos como temporales o sentirse disminuidos y socialmente inferiores.¹⁹⁷

Al estudiar lo que este tipo de empleo significa para los trabajadores se encontró que 162 repartidores encuestados, es decir el 81.82% de la muestra, está muy satisfecho o satisfecho con su empleo. Asimismo, 167 repartidores (84.34%) están de acuerdo con su estatus laboral, es decir, están de acuerdo con ser trabajadores independientes o por cuenta propia.

De hecho, la segunda razón principal del por qué los encuestados eligieron convertirse en repartidores, al ser mencionada un 40.4% de las veces, fue la flexibilidad que este trabajo ofrece o por la posibilidad de definir sus propios horarios. Seguido de la mención del 11.11% de los encuestados que indicaron que utilizan este empleo como una fuente de ingreso mientras van a la escuela o universidad. Finalmente, la cuarta razón más mencionada, un 11.11%, fue porque es un tipo de empleo que disfrutan o que hacen como forma de ocio o esparcimiento.

El hecho que la principal razón por la que los encuestados decidieran trabajar como repartidores sea porque es una fuente de empleo que ofrece un mejor ingreso que cualquier otro trabajo disponible explica porque el 60.61% de la muestra, 120 trabajadores, consideran que sí se les paga de forma justa por su trabajo. Otra percepción positiva que reportaron los repartidores sobre este empleo, es que sobre los niveles de estrés asociados a esta labor. El porcentaje de encuestados que mencionó que este trabajo es muy poco estresante es casi el doble del porcentaje que indicó que el trabajo les resultaba muy estresante en una escala del 0 al 10, en donde 0 significaba nada estresante y 10 totalmente estresante.

Cuadro 17. Estrés del trabajo

Rango de calificación sobre qué tan estresante perciben que es el trabajo	Cantidad de encuestados	Porcentaje de la muestra
---	-------------------------	--------------------------

¹⁹⁷ Bendassolli, P. F., and Coelho-Lima, F, Psicologia e trabalho informal: a perspectiva dos processos de significação [Psychology and informal work: the meaning-making perspective]. *Psicol. Soc* 27, 2015, p.389. Disponible en: doi: 10.1590/1807-03102015v27n2p383

0-4	101	51.01%
5-6	45	22.73%
7-10	52	26.26%

Las características positivas asociadas a este tipo de empleos mencionadas explican porque únicamente el 22.22% de los encuestados han sentido un decrecimiento en su ánimo por el trabajo actualmente, en comparación a cuando comenzaron a trabajar como repartidores. Un 46.97% reportó que no ha habido algún cambio en su ánimo y un 29.8% indicó que éste ha incrementado.

La percepción individual del trabajo se ve complementada por los significados producidos y diseminados colectivamente sobre el trabajo. En este sentido, un 22.73% de los encuestados mencionó que una de las cosas que más les gusta de este tipo de empleos es la convivencia que pueden llegar a tener con otros repartidores y el disfrutar de este entorno y camaradería laboral.

Conclusiones y recomendaciones de política

El levantamiento de información cara a cara llevado a cabo para la elaboración de la tesis permitió aportar información para entender las transformaciones económicas, sociales y laborales que están sucediendo en el marco de la cuarta revolución industrial. Debido a que estos cambios presentan una serie de desafíos para la protección de los derechos laborales de las personas que trabajan en la *gig economy*. Una de las causas principales por las que los repartidores a través de aplicaciones enfrentan un mayor riesgo en materia de protección de derechos, se debe a que su trabajo se realiza sin contar con el amparo del marco legal o institucional que contemple estas nuevas formas de trabajo.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo no contempla este tipo de trabajos, ni brinda protección a las personas que prestan servicios de transporte y entrega de alimentos a través de plataformas tecnológicas. Sin embargo, a partir del 1 de junio de 2019 el Sistema de Administración Tributaria (SAT) reforzó las medidas y procedimientos para la retención mensual del ISR e IVA aplicando la tasa sobre el total de los ingresos que cobran los trabajadores, de acuerdo con lo siguiente:¹⁹⁸

Cuadro 18. Esquema de retención del ISR e IVA a los conductores y repartidores a través de aplicaciones

Monto del ingreso mensual	Tasa de retención (%)	
	ISR	IVA
Hasta \$25,000.00	3	8
Hasta \$35,000.00	4	8
Hasta \$50,000.00	5	8
Más de \$50,000.00	8	8

La eficiencia del Estado en materia de impulsar retenciones fiscales para este tipo de trabajos, no se ve reflejada en el mismo sentido en el ámbito de la protección de derechos laborales. En este sentido, como propuesta de política pública se enfatiza la necesidad de un cambio a la Ley Federal del Trabajo para fortalecer la protección laboral de los repartidores bajo demanda e incorporar a esta nueva clase

¹⁹⁸ Sistema de Administración Tributaria (SAT), *Facilidades para conductores y repartidores de alimentos que prestan servicios a través de plataformas tecnológicas*, disponible en: <https://www.sat.gob.mx/consulta/83815/conoce-las-facilidades-para-contribuyentes-que-prestan-servicios-de-transporte-o-entrega-de-alimentos>

de trabajadores para asegurar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo decente sin importar la clasificación laboral de los trabajadores.

En materia de protección social, como ya se detalló en los resultados, los repartidores pueden no estar cubiertos o no tener una adecuada protección dentro de los sistemas de protección social actuales. Adicionalmente, este tipo de trabajadores, así como todos aquellos que trabajan a través de aplicaciones móviles, pueden no cumplir los requisitos para ser beneficiarios de los programas de protección social ofrecidos. Esto debido al diseño y reglas de operación con las que operan estos programas. Un ejemplo de ello es el Seguro de Desempleo en la Ciudad de México, uno de sus requisitos para ser elegible es “Haber laborado previamente a la pérdida del empleo, para una persona física o moral con domicilio fiscal y físico en la Ciudad de México, al menos durante seis meses, en alguno de los dos últimos empleos.”¹⁹⁹ Sin embargo, debido a que actualmente no existe un reconocimiento de una relación laboral entre los repartidores y las empresas, no pueden ser elegibles de este beneficio.

A pesar de que el sistema de protección social ofrece oportunidades para el ingreso y contribuciones voluntarias, como el programa Crezcamos Juntos del Infonavit, en general, las tasas de cobertura se mantienen a la baja, resultando una brecha en materia de protección para los trabajadores a través de aplicaciones. Una de las principales preocupaciones de estos esquemas de protección es que los trabajadores independientes tienen que incluir la tasa de contribución completa, incluida la participación del empleador.

En este contexto, es esencial considerar diferentes mecanismos de financiamiento para asegurar una cobertura adecuada para estas nuevas formas de empleo, cuyo esquema puede ser financiado a través de contribuciones voluntarias y a través de impuestos. La combinación de un modelo que permita una aportación voluntaria por parte del trabajador en complemento con elementos no contributivos a través de impuestos, permitirá al menos asegurar un nivel básico de cobertura, y así garantizar un piso mínimo de protección para este tipo de trabajadores.

La imposición de impuestos a empresas tecnológicas para compensar las externalidades negativas e ineficiencias del mercado que estas empresas pueden provocar no algo inusual. Ejemplo de ello es el impuesto GAFA (en alusión a Google, Amazon, Facebook y Apple), aprobado en julio de 2019 en

¹⁹⁹ Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, *Requisitos de Seguro Desempleo*, CDMX, 2019, disponible en: http://www.segurodedesempleo.cdmx.gob.mx/requisitos/requisitos_po.pdf

Francia, cuyo objetivo es eliminar la discrepancia de imposición entre las empresas tradicionales y las digitales y busca recaudar el 3% del ingreso que tienen empresas tecnológicas con ventas superiores a 750 millones de euros a nivel global y a 25 millones de euros en Francia. La Comisión Europea estimó que las primeras pagan entre 20% y 23% de sus ingresos en impuestos mientras las segundas pagan entre 8% y 9%.²⁰⁰ En el caso particular de México, se cuenta con la experiencia de 2016, cuando se creó el Fondo para el Taxi, la Movilidad y el Peatón. Los recursos de dicho Fondo estarían financiados por una cuota de aportación por parte de Uber y Cabify a la Secretaría de Finanzas de 1.5% sobre la tarifa cobrada por cada viaje iniciado en la Ciudad de México.²⁰¹

La imposición de un impuesto a las empresas tecnológicas puede representar una fuente de ingresos que permita el financiamiento de políticas públicas orientadas a la protección social de los trabajadores que prestan sus servicios a través de éstas. De hecho, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) espera que para el 2020, sus países miembros logren establecer un acuerdo fiscal para las grandes compañías tecnológicas. Parte del acuerdo buscará gravar a las empresas considerando el lugar donde se generan los beneficios y no en los países donde tienen oficinas, para así lograr recaudar más ingresos en los países donde obtienen ganancias.²⁰²

En materia de libertad de asociación, los datos reflejan que no existe ningún impedimento ni algún tipo de disuasión directa o indirecta para que los repartidores se organicen colectivamente y ejerzan su derecho de libre asociación. A pesar de ello, es la minoría quienes han realizado alguna acción colectiva u organización que represente sus intereses. Los grupos en redes sociales surgen como el principal medio para establecer diálogos de comunicación que cierren la brecha derivada de la dispersión geográfica en la que se lleva a cabo el trabajo de ser repartidor.

Sin embargo, el principal desafío de estos grupos en redes sociales es que todas las discusiones que se llevan a cabo en ellos se reflejen en acciones reales. Esta desconexión entre la participación virtual y “real” se le conoce como “activismo de sillón” o *slacktivism*. Sus críticos argumentan que el *slacktivism* puede dañar las acciones cívicas “reales”, como las protestas, el voluntariado comunitario

²⁰⁰ José Alfaro, “Sobre los impuestos a la economía digital en México”, en *Nexos*, 8 de agosto de 2019, disponible en: <https://redaccion.nexos.com.mx/?p=10703>

²⁰¹ Gobierno de la Ciudad de México, *Gaceta oficial del 15 de julio de 2015*, disponible en: http://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/c9b9972feb6fa4501f6facffc2b9a9bf.pdf

²⁰² José Alfaro, *op. cit.*

y la caridad. El *slacktivism* también puede sustituir estas acciones cívicas, porque el impulso interno de las personas de actuar ha sido satisfecho por su participación en la acción en línea de bajo costo.²⁰³

La falta de participación en acciones grupales colectivas también puede ser explicado por la dinámica laboral en que operan estas formas de trabajo. Debido a que la asignación de trabajos se rige por la oferta y demanda, existe una continua competencia entre los repartidores, por lo que el incentivo perverso que presentan los trabajadores para aprovecharse de una acción colectiva de otros repartidores, por ejemplo, un cierre de sesión colectivo, disuade a los trabajadores a realizar dichas acciones porque saben que no tendrán éxito a causa de la dificultad de organización y solidaridad por parte de todos los repartidores.

En caso de que se logren superar los obstáculos en materia de organización, se logren encontrar objetivos comunes entre todos los repartidores y existan acciones colectivas generalizadas en la realidad, se necesita que las exigencias a las que se lleguen estén acompañadas de algún mecanismo que garantice su exigibilidad. En este caso, el sistema judicial se convierte en un actor importante para interpretar las normas y garantiza la protección de los derechos humanos. Sin embargo, dada la complejidad de la naturaleza de las relaciones laborales de este tipo de trabajadores, la experiencia internacional refleja que, al menos en el caso de los conductores de Uber y Lyft, cuyo trabajo bajo demanda es el que lleva más tiempo de ser analizado, los diversos factores analizados en la jurisprudencia para determinar el estado del empleo apuntan en direcciones diferentes, confusas y hasta contradictorias.²⁰⁴

Actualmente existen incipientes movimientos y agrupaciones que buscan representar los intereses de los repartidores y realizar acciones más allá de las redes sociales. La organización y agrupación de los repartidores es proceso que requiere tiempo. Por lo que, ante la actual ausencia de alguna organización colectiva o un acuerdo de negociación colectiva, es necesario asegurar que las plataformas establezcan con claridad sus criterios de gobernanza y códigos de conducta para los actores que interactúan dentro de la plataforma.

²⁰³ Yu-Hao Lee y Hsieh, G. *Does slacktivism hurt activism? Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems - CHI '13*, Paris, 2013, p. 811, disponible en: doi:10.1145/2470654.2470770

²⁰⁴ Brishen Rogers, "Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics" en *Harvard Law & Policy Review*, Forthcoming; Temple University Legal Studies Research Paper No. 2015-33, marzo 2016, p.496, disponible en: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2641305>

Dentro de los criterios de gobernanza es fundamental que las aplicaciones detallen los lineamientos para que puedan expresar sus inquietudes, las razones de desactivación, así como los procedimientos para que puedan denunciar algún tipo de violación de los lineamientos comunitarios. La existencia de estos lineamientos *per se* no asegura una mejora en las condiciones laborales, se requiere que las empresas se los hagan saber a los trabajadores y demuestren la aplicación de éstos. Estos dos últimos elementos son esenciales, ya que, por ejemplo, Uber Eats cuenta con una guía comunitaria dirigida hacia los socios restauranteros. Dentro de ella se establece que una de las acciones para perder el acceso a la aplicación es el uso de lenguaje o gestos abusivos e inapropiados hacia socios repartidores o usuarios, por ejemplo, hacer comentarios o gestos que sean agresivos, con connotación sexual, discriminatorios o irrespetuosos.²⁰⁵ Sin embargo, con base en los resultados, el principal actor que ejerce algún tipo de discriminación o acoso laboral contra los repartidores son los restaurantes. A pesar de esto, los repartidores no conocen los canales de denuncia ni la certeza de la aplicación del código de conducta.

El principal atributo positivo asociado a estas formas de empleo es la flexibilidad que proporcionan a los trabajadores, lo cual tiene una contraparte negativa reflejada en el alto grado de inestabilidad en la cantidad de pedidos y trabajo dentro de la plataforma. En primera instancia este tema puede parecer limitado exclusivamente a la organización interna de las aplicaciones, la forma de operar de este tipo de mercados regidos por la oferta y demanda y decisiones algorítmicas internas, por lo que la regulación pública no tendría lugar.

Sin embargo, en el mundo actual la utilización de algoritmos para la toma de decisiones que afectan directamente a las personas está presente tanto en las esferas públicas y privadas. Un elemento de éstos algoritmos es que presentan sesgos en su toma de decisiones, esto se debe a que son entrenados con información del mundo real, el cual, presenta sesgos. Ejemplo de estos sesgos han sido, el caso en el que Google mostraba más anuncios de empleos con salarios más bajos a las mujeres que a los hombres, el sistema de entrega en el mismo día en Estados Unidos de Amazon omitía los vecindarios de población afroamericana, y el caso del algoritmo llamado COMPAS, utilizado por las agencias

²⁰⁵ Uber Eats, *Guías Comunitarias Uber Eats: Socios Restauranteros*, 14 de diciembre de 2018, disponible en: <https://www.ubereats.com/blog/es-MX/guias-comunitarias-uber-eats-socios-restauranteros/>

policiales en varios estados estadounidenses para evaluar el riesgo de reincidencia de un acusado, señalaba falsamente a los negros casi el doble de veces que a los blancos.²⁰⁶

Es por ello, que una gran cantidad de académicos y agencias gubernamental han propuesto la necesidad de integrar valores morales, sociales y legales en los desarrollos tecnológicos de la inteligencia artificial, tanto en el proceso de diseño como en parte de los algoritmos que toman decisiones, empleados en estos sistemas.²⁰⁷ Un avance en este campo es la incorporación del “derecho a una explicación” en El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) que entró en vigencia en mayo de 2018 en la Unión Europea. Con esta acción se pretendió garantizar que a un usuario pueda exigir una explicación sobre una decisión que un algoritmo allá decidido sobre ellos, así como limitar las circunstancias en las que se pueden tomar decisiones automáticas que tengan algún efecto legal o similar en los individuos, como circunstancias financieras, de salud y oportunidades de empleo.²⁰⁸

La experiencia internacional en materia de regulación algorítmica demuestra que es posible regular la toma de decisiones de los algoritmos y empresas para que exista una protección de los usuarios y se salvaguarden sus derechos. En este sentido, en México aún no existe ningún tipo de regulación en materia del trabajo bajo demanda y la asignación de trabajo dentro de la plataforma. El marco normativo actual no contempla de ninguna forma este tipo de regulación. Como punto de partida se puede tomar como referencia los criterios existentes en la Ley Federal Trabajo relacionados con el derecho al ascenso. En el artículo 154 se establece que los patrones están obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores que les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo.²⁰⁹

²⁰⁶ Bahar Gholipour, “We Need to Open the AI Black Box Before It’s Too Late” en *Futurism*, 18 de enero de 2018, disponible en: <https://futurism.com/ai-bias-black-box>

²⁰⁷ Martí Petir, “Por una crítica de la razón algorítmica. Estado de la cuestión sobre la inteligencia artificial, su influencia en la política y su regulación” en *Quaderns del CAC*, No. 44, vol. XXI - julio 2018, p.18, disponible en: https://www.cac.cat/sites/default/files/2018-08/Q44_ES.pdf

²⁰⁸ Information Commissioner’s Office, *What does the GDPR say about automated decision-making and profiling?*, disponible en: <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/automated-decision-making-and-profiling/what-does-the-gdpr-say-about-automated-decision-making-and-profiling/>

²⁰⁹ Ley Federal del Trabajo, artículo 154, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

La regulación para incorporar estos criterios relacionados con antigüedad, grado de dependencia del trabajo, capacitación, aptitudes y conocimientos en la asignación de trabajo dentro de las plataformas de reparto contribuiría a incluir factores laborales en las decisiones algorítmicas y no exclusivamente criterios económicos y matemáticos. Con esto se puede ofrecer una mayor certidumbre sobre los criterios de asignación y una mayor estabilidad para las personas que tienen un mayor grado de dependencia económica con la plataforma.

Una de las dimensiones que reflejó resultados más satisfactorios para este tipo de empleos fue la de ingresos adecuados. Los repartidores al ser clasificados como trabajadores independientes y no tener una relación laboral y de subordinación con las empresas de reparto no tienen derecho al salario mínimo. A pesar de ello, los resultados mostraron que los ingresos económicos que se pueden ganar en este empleo es uno de los principales atributos positivos del trabajo.

De hecho, un repartidor que trabaje una jornada laboral tradicional de entre 40 y 49 horas a la semana en promedio gana más que profesionistas titulados de algunas licenciaturas, como economía (\$9,692 pesos mensuales), estomatología y odontología (\$9,230), técnicas audiovisuales y producción de medios (\$8,973), terapia y rehabilitación (\$8,639) y música y artes escénicas (\$8,385).²¹⁰

De acuerdo con criterios de organismos internacionales como el Banco Mundial y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) el ingreso promedio percibido los repartidores por trabajar entre 40 y 49 es superior a la línea mínima de pobreza. En las mediciones de la pobreza y canasta básica por el Banco Mundial la línea de pobreza es de \$4,323 y para la CEPAL de \$9,172.²¹¹

Por otro lado, una de las dimensiones que mayores áreas de oportunidad presentó, fue la relacionada con los temas de seguridad en el trabajo. Las deficiencias en materia de capacitación y entrenamiento potencian los riesgos a los que se enfrentan los repartidores. La Ley Federal de Trabajo, en su artículo 153-A establece que los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia

²¹⁰ Instituto Mexicano de Competitividad (IMCO), *Compara carreras 2019*, Ciudad de México, 2019, p.19, disponible en: <https://imco.org.mx/temas/compara-carreras-2019/>

²¹¹ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), *Ingreso, pobreza y salario mínimo*, Ciudad de México: CONEVAL, disponible en: <https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Documents/INGRESO-POBREZA-SALARIOS.pdf>

laboral y su productividad.²¹² Sin embargo, por el tipo de negocio que operan las plataformas tecnológicas, el margen de exigibilidad en términos de capacitación hacia los repartidores es limitado, ya que los repartidores ofrecen sus servicios como trabajadores independientes. Por ende, la empresa no está obligada a ofrecer una verdadera capacitación de seguridad, situación que es conveniente para la empresa, ya que el ofrecer capacitación podría implicar un significante de una relación laboral y añadir argumentos para la reclasificación de los conductores como empleados, cambio contra el que estas empresas han luchado incansablemente.

Nuevamente, la experiencia internacional puede ofrecer un punto de partida para conocer cómo es que la regulación pública puede incidir para fortalecer la capacitación laboral de estos trabajadores. En agosto de 2016 se adaptó una laboral en Francia, en la que se establecía que los trabajadores independientes que, para el ejercicio de su actividad profesional, utilizan una plataforma digital, tienen el derecho a recibir capacitación profesional de forma continua, siendo la plataforma en la que trabaja la responsable de ofrecer dichas capacitaciones.²¹³

La reforma previamente citada también ofrece un ejemplo de cómo es posible fortalecer la protección de los trabajadores en caso de accidentes. Situación apremiante al encontrar que casi la mitad de los trabajadores han sufrido algún accidente o lesión laboral y únicamente el 4.08% de los accidentes recibió algún tipo de apoyo por parte de la aplicación. En ley se estableció que, si un trabajador contrata algún seguro o se adhiere al seguro voluntario para accidentes de trabajo, la plataforma deberá cubrir su contribución, dentro del límite de un límite establecido por la ley.²¹⁴

El ejemplo anterior muestra como la protección contra accidentes laborales se puede lograr a través de la regulación directa de los derechos y términos de trabajo en estas nuevas formas laborales. En cambio, la responsabilidad de subsanar los riesgos asociados a la delincuencia recae principalmente en actores gubernamentales de protección e impartición de justicia. Se quiere una mejora en las dimensiones: organizacional, axiológica, humana y tecnológica de los cuerpos policíacos.²¹⁵

²¹² Ley Federal del Trabajo, artículo 153-A, disponible en:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

²¹³ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, artículo 60, L. 7342-3, disponible en:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>

²¹⁴ *Ibidem*.

²¹⁵ Luis Felipe Llanos Reynoso et al. "La eficacia de la policía en México: un enfoque cualitativo" en *Polis*, México, v. 13, n. 2, p. 107-138, dic. 2017, disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-23332017000200107

Propuestas de mejora que van más allá de los alcances del presente trabajo. Ejemplo de la necesidad de esta mejora se refleja en la dimensión de discriminación y hostigamiento laboral, al ser la policía el actor mencionado en tercer lugar como la figura que más ejerce algún tipo de discriminación y hostigamiento contra los repartidores.

Los datos recabados a través del trabajo de campo permiten concluir que estas formas de trabajo no tradicionales presentan atributos positivos y negativos que no permiten dar una conclusión definitiva sobre si es un trabajo decente. La perspectiva favorable de la mayoría de los repartidores sobre su trabajo en general, su situación laboral, su ánimo y su calidad de vida, muestra que las características positivas sobrepasan a las negativas. En especial, en términos de ingreso, ya que existen elementos para concluir que tienen ingresos promedio superiores a otros empleos y que ese incentivo es el que ha resultado atractivo y una ventaja comparativa para muchos trabajadores. Lo cual confirma la hipótesis de investigación que indica que la situación económica y condiciones actuales del mercado laboral orillan a las personas a insertarse estas nuevas dinámicas laborales. A pesar de que estos empleos representan una fuente de ingreso inmediato, es necesario replantear el marco normativo vigente para brindar la máxima protección y ofrecer una dirección clara sobre la situación de los derechos que poseen estos nuevos tipos de trabajadores a través de aplicaciones.

El garantizar poder acceder a un trabajo decente forma parte integrante del discurso socioeconómico y laboral actual, tanto entre los gobiernos y los principales actores nacionales, como en foros y organismos internacionales. Sin embargo, es pertinente mencionar la importancia de estudios futuros que aborden el equilibrio entre esta agenda y la rentabilidad de las empresas de la *gig economy*. Lo anterior debido a que la presión social en torno a las condiciones laborales de los repartidores, puede terminar en legislaciones locales que obligue a las empresas a contratar a los trabajadores o reconocerlos como empleados. Situación que aumentaría los costos de operación de estas empresas y pondría más presión sobre sus actuales pérdidas financieras.

Rappi en cinco años de operación en América Latina no ha logrado tener utilidades.²¹⁶ Por su parte, Deliveroo, presente en más de 200 ciudades de Reino Unido, Países Bajos, Francia, Bélgica, Irlanda, España, Italia, Australia, Singapur, Emiratos Árabes Unidos y China, reportó pérdidas de 129 millones

²¹⁶ Daina Beth Solomon, “Los datos son el arma secreta de Rappi, la gran apuesta de SoftBank en América Latina”, Reuters, 6 de enero de 2020, Disponible en: <https://lta.reuters.com/articulo/negocios-mexico-rappi-idLTAKBN1Z514K-OUSLT>

de libras esterlinas en 2016 y de 243.4 millones en 2018.²¹⁷ Esta falta de rentabilidad está presente en otras empresas de la *gig economy* como Uber, que durante el segundo trimestre de 2019 perdió \$5.2 billones de dólares globalmente, y en el tercer trimestre de 2019 las pérdidas fueron de \$1.2 billones de dólares. Es por ello, la pertinencia de desarrollar estudios que más allá de las características y condiciones del empleo, se incorporen elementos económicos y financieros que evalúen el impacto de las legislaciones laborales en la sostenibilidad económica de las empresas.

Finalmente, es importante matizar que las conclusiones derivadas del trabajo de campo surgen a partir de las encuestas recopiladas en la Ciudad de México. Por lo que, los resultados no podrían generalizarse a otras ciudades donde operan las aplicaciones de reparto, dada la heterogeneidad social y económica presente en las entidades del país.

²¹⁷ Jennifer Luty, Roofoods (Deliveroo) income/loss worldwide 2015-2018, *Statista*, disponible en: <https://www.statista.com/statistics/760546/deliveroo-income-loss/>

Anexo 1

Cuadro 1. Tabla que relaciona cada una de las preguntas realizadas en el trabajo de campo con cada categoría del modelo propuesto.

Categoría	No. de pregunta	Pregunta
Preguntas sociodemográficas	A1_1	¿En qué delegación vives actualmente?
	A2	¿Naciste en la Ciudad de México?
	A2a	¿En qué ciudad o pueblo naciste?
	A2b	¿En qué país naciste?
	A2c	¿En qué año te moviste a la Ciudad de México?
	A3	¿Cuál es tu género?
	A4	¿En qué año naciste?
Protección social	D60	En caso de que tuvieras un problema de salud grave (ej. romperte un brazo o una pierna), ¿podrías tener acceso a servicios de atención médica?
	D60a	¿Cómo tienes este seguro médico?
	D61	¿Tienes algún seguro que cubra tus gastos en caso de daños o accidentes relacionados con el trabajo?
	D61a	¿Cómo tienes acceso a este seguro?
	D62	¿Tienes algún plan de pensión, de retiro o programa similar que esté diseñado para ofrecerte ayuda económica durante la vejez?
	D62a	¿Cómo consigues esta cobertura?
	D63	¿Contribuyes a algún seguro de desempleo, o tienes esta cobertura de alguna otra forma?
	D63a	¿Cómo consigues esta cobertura?
	D64	¿Contribuyes a algún seguro de incapacidad o tienes esta cobertura de alguna otra forma?
	D64a	¿Cómo consigues esta cobertura?
	D65	¿Cuál de los siguientes beneficios proporcionados por el gobierno recibes actualmente?
Diálogo social y libertad de asociación	E1	¿La aplicación principal para la que trabajas alguna vez tiene reuniones con los repartidores?
	E1a	¿Qué se discute en estas reuniones?
	E20X1	¿Eres desalentado o lo has sido para participar en una acción colectiva o unirse a alguna asociación o grupo que represente los intereses de los repartidores? [selección única]
	E20X1a	¿Por quién has sido desalentado?



	E22	Mientras has trabajado como repartidor, ¿has participado alguna vez en una acción grupal coordinada, como una protesta, memorial, demostración o cierre de sesión colectiva de la aplicación?
	E22a	¿Cómo te enteraste de estas acciones?
	E22b	¿Qué estaban tratando de lograr?
	E22c	¿Tuvieron éxito?
Gobernanza por la plataforma	E6	¿Alguna vez tu cuenta ha sido desactivada por la aplicación que trabajas o alguna otra aplicación de reparto y mensajería?
	E6a	¿Por qué fue la desactivación?
	E6c	¿Sentiste que eso fue justificado?
	E6d	¿Apelaste tu desactivación?
	E6e	¿Cuál fue el resultado?
	E6f	¿Estuviste satisfecho con el resultado?
	E6f1	¿Por qué no estuviste satisfecho?
	C13	¿Has visto una copia de tu contrato o documento de términos y condiciones
	C13a	¿Te son claros los términos y condiciones?
	C14	¿Estás consciente de que al participar en la aplicación de reparto, puede que hayas dado permiso para la recopilación de tus datos personales o laborales?
Oportunidades y acceso al empleo	D1	¿Qué tipo de medio de transporte utilizas para hacer entregas?
	D1a	En caso de que se mencionen dos o más medios de transporte, preguntar ¿cuál utilizas más a menudo?
	D2	¿Eres dueño de este medio de transporte?
	D3	¿Compraste este medio de transporte para trabajar específicamente como repartidor?
	D3b	¿Pediste dinero prestado a familiares, amigos, el banco, un prestamista informal o a través de créditos para comprar este medio de transporte?
	D3b1	¿Ya has pagado todos los préstamos que pediste para comprar el medio de transporte?
	D4	¿Cómo tienes acceso a este medio de transporte?
	D4a	En caso de que se tenga acceso al medio de transporte a través de una renta, preguntar ¿Rentas este medio de transporte por día / semana / mes /otro?
	D4b	¿Cuánto pagas de renta por este medio de transporte cada [día/semana/mes]?
	D6	¿Cuánto gastas en combustible durante toda la semana? Consejo: Pregunte por la cantidad total, incluyendo el trabajo como repartir en aplicaciones, el trabajo no basado en aplicaciones y el uso personal)
	D30	¿La aplicación para la que trabajas te proporciona, sin costo alguno, algún suministro que te ayude a hacer tu trabajo? Considera uniformes, mochila o maleta, teléfono, etc.



	D30a	¿Qué suministros la aplicación para la que trabajas te da sin costo alguno?
	D31	¿Tuviste que comprar algún suministro o material necesario para trabajar con tu propio dinero?
	D31a	¿Qué tipo de suministros o materiales?
	D31a1_*	¿Cuál fue el costo total de cada suministro mencionado?
	D31a2_*	¿Tuviste que pedir dinero prestado a familiares, amigos, un banco o usar tarjeta de crédito para pagar por los suministros mencionados?
	D31a2a_*	¿Ya has pagado el préstamo para comprar los suministros mencionados?
	D33	Considera la factura de tu servicio de teléfono celular. ¿Cuánto pagas por mes?
Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal	C6	Desde que comenzaste a trabajar como repartidor, ¿te has tomado algún descanso de este trabajo durante más de un mes?
	C6a	¿Por qué tomaste este descanso?
	C6b	¿Por cuántos meses te tomaste el descanso?
	D14	Considerando una semana de trabajo promedio, ¿en qué días de la semana trabajas como repartidor?
	D56b	¿Puedes rechazar el trabajo sin repercusión alguna?
	D56b1	¿Qué repercusiones tendrías?
Estabilidad del trabajo	D58X	¿Te gustaría estar realizando un mayor número de entregas de las que estás haciendo actualmente (sin aumentar el número de horas que trabajas)?
	D58Xa	¿Por qué actualmente NO estás realizando un mayor número de entregas?
	D58	¿Te gustaría estar haciendo más trabajo de reparto de lo que estás haciendo ahora?
	D58a	¿Por qué NO estás trabajando actualmente más horas como repartidor?
	D58c	¿Por qué no te gustaría trabajar más horas como repartidor?
Formación y desarrollo profesional	A11	¿Cuál es el nivel más alto de educación que has completado?
	A12	¿Actualmente estás estudiando?
	A12a	¿Qué estás estudiando?
	A13	¿Cuál es o fue el principal campo de estudio de tus estudios actuales o más recientes? [Sugerencia: Si actualmente el repartidor está estudiando, pregunte sobre sus estudios actual; si no es así, pregunte por el grado académico más reciente.]
Ingresos adecuados	B2	¿Actualmente tienes otros trabajos?
	B4	¿Cuánto dinero a la semana ganas en tu(s) otro(s) trabajo(s)? Por favor, considera el total de ingresos de todos tus trabajos que son diferentes a tu trabajo como repartidor a través de una aplicación.
	C1	¿Trabajar como repartidor es tu principal fuente de ingresos?



	D52	¿Tus ingresos actuales como repartidor son suficientes para cubrir los gastos de tu hogar y obligaciones financieras?
	D53	¿Tienes otras fuentes de ingreso además de tu trabajo como repartidor? Considera pensiones, beneficios por desempleo, asistencia social, otros beneficios de seguridad social, ingresos por alquiler, remesas, becas, etc.
	D54	Aproximadamente, ¿qué porcentaje de tu ingreso total mensual puedes ahorrar?
	D1Y	¿Cuánto dinero ganas en una semana típica en tu trabajo como repartidor?
Seguridad en el trabajo	E3	¿Alguna vez has experimentado una lesión o accidente relacionado con el trabajo mientras trabajabas como repartidor?
	E3a	¿Cuál fue el incidente?
	E3b	¿Esto afectó tu capacidad para trabajar o afectó negativamente tus ganancias?
	E3c	¿Recibiste algún apoyo por parte de la empresa (aplicación)?
	E3c1	¿Qué apoyo recibiste por parte de la empresa (aplicación)?
	E3d	¿Tuviste gastos personales relacionados con este incidente?
	E3d1	¿Cuáles fueron estos gastos?
	E10	Con respecto a tu seguridad personal y física, ¿qué tan seguro es tu trabajo en una escala del 0 al 10, donde 0 es nada seguro y 10 es totalmente seguro? [entrada numérica, rango 0-10]
	E10a	¿Por qué piensas eso?
	E11	¿La aplicación principal en la que trabajas hace algo para prevenir los riesgos en el trabajo?
	E12	Mientras has trabajado como repartidor, ¿has sido víctima de algún delito? (Considera robo, asalto, fraude, etc.)
	E12a	¿Qué sucedió?
	E12b	¿Buscaste ayuda? (Considera ayuda médica, policía, etc.)
	E12c	¿Cuál fue el resultado?
	C15	Cuando comenzaste a trabajar como repartidor, ¿recibiste algún tipo de capacitación?
	C15a	¿Qué temas se cubrieron en esta capacitación?
Horarios de trabajo adecuados	C9_*	¿Cuántas horas a la semana trabajas habitualmente para {app seleccionada en C7}? Por favor, considera todo el tiempo que trabajas desde que activas la aplicación hasta que la apagas
	D10	¿Cuántas horas dura tu turno de trabajo habitual al día?
	D1X	¿Cuántos días de la semana pasada trabajaste como repartidor durante más de 10 horas en un día?



	D16a	¿Cuántas horas trabajaste la semana pasada? (Por favor, considera todo el tiempo que trabajaste desde que te conectaste en la aplicación hasta que la cerraste. Considera la principal aplicación para la que trabajas, así como las otras aplicaciones de entrega para las que trabajas).
	D16b	¿La cantidad de horas que trabajaste la semana pasada es similar a la cantidad que trabajas normalmente en otras semanas, o usualmente trabajas menos o más que esto?
Discriminación	E7	¿Tú o algún otro repartidor que conozcas, ha sido objeto de discriminación u hostigamiento en el lugar de trabajo? (Sugerencia: Considere discriminación/hostigamiento por parte de la aplicación, los clientes, otros repartidores, la policía, etc.)
	E7a	¿Por quién has sufrido discriminación u hostigamiento laboral? Selecciona todas las que apliquen
Cooperación	E20	Leeré varios grupos de redes sociales, sindicato, cooperativa o alguna otra asociación. Para cada grupo, por favor dígame si conoce alguno de éstos grupos para personas que trabajan como repartidor a través de una aplicación y si usted es miembro de ellos. [seleccione: 0 - No, no conozco esos grupos para repartidores; 1- Sí, sé/he oído hablar de ellos, pero no soy miembro o no participo; 2-Sí, Si soy miembro]
	E20a_*	¿Cuál es el nombre del [grupo seleccionado en E20]?
	E20b_*	¿Te uniste a este grupo en redes sociales con la esperanza o expectativa de mejorar tus términos y condiciones de trabajo o tu paga?
	E20c_*	¿Ser miembro de este grupo en redes sociales te ha ayudado a mejorar tus términos y condiciones de trabajo o paga?
	E20c1_*	¿De qué forma te ha ayudado?
	E20d_*	¿Qué servicios o información ofrece este grupo?
	E21	¿Con qué frecuencia hablas con otros repartidores sobre tu experiencia laboral? Esto puede incluir problemas, estrategias para ganar dinero o cualquier otro tema relacionado con el trabajo.
	E21a	¿Estas conversaciones se realizan principalmente de qué forma?
Percepción individual	C4	¿Por qué elegiste convertirte en un repartidor?
	C11	En general, ¿qué tan satisfecho estás de trabajar como repartidor para [aplicación principal para la que trabaja el repartidor].
	C12	En tu trabajo como repartidor, tú estás clasificado como contratista/repartidor independiente. Esto significa que eres un trabajador independiente. ¿Estás de acuerdo con esta clasificación?
	D50	¿Sientes que se te paga de forma justa por tu trabajo como repartidor?
	D51	¿Por qué sí o por qué no?
	E13	¿Qué tan estresante es tu trabajo en una escala del 0 al 10, donde 0 es nada estresante y 10 es absolutamente estresante?
	E15	Por favor, menciona las tres cosas que más te gustan de trabajar para [aplicación principal para la que trabaja el repartidor].
	E17	Desde que comenzaste a trabajar como repartidor, ¿has percibido algún cambio con respecto a lo siguiente? [seleccionar han disminuido/no ha habido ningún cambio/han incrementado]

		1. Tu ánimo por este trabajo
--	--	------------------------------

Anexo 2

Cuadro 2. Cuadro que sintetiza los principales hallazgos en cada dimensión

Dimensión		Hallazgos
1	Protección social	Únicamente un 24.75% de la muestra, es decir, 49 repartidores cuentan con algún tipo de plan de pensión, de retiro o programa similar. Un 3.54% (8 repartidores) cuentan con cobertura de algún seguro de desempleo. Mientras que únicamente un 7.07% (15 repartidores) cuentan con algún seguro de incapacidad.
2	Diálogo social y libertad de asociación	Existe una baja tasa de acciones colectivas, ya que, únicamente el 9.6%, 19 repartidores, han participado alguna vez en una acción grupal coordinada, como una protesta, memorial, demostración o cierre de sesión colectiva de la aplicación
3	Gobernanza por la plataforma	Existe un desequilibrio de poder entre los trabajadores y la toma de decisiones de las aplicaciones, ya que en su mayoría consideran que las empresas toman decisiones unilaterales. A 92 trabajadores, es decir, 46.46% de la muestra los han desactivado de alguna aplicación. Y de este porcentaje, 73 consideraron que fueron desactivados de forma injusta.
4	Oportunidades y acceso al empleo	Los repartidores asumen el costo de acceder a un medio de transporte, así como de cualquier otro suministro necesario para trabajar como mochilas, pilas, celular, datos telefónicos. Únicamente el 15.66% de los encuestados, 31 repartidores, afirmó haber recibido sin costo algún suministro útil para trabajar. El gasto más frecuente consiste en comprar la mochila para repartir, ya que el 83.33% de la muestra, 165 trabajadores, gastaron en promedio \$555.39 en este artículo.
5	Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal	La flexibilidad de estas formas de trabajo permite que los trabajadores decidan qué días descansar, así como decidir cuántas y en qué horas quieren trabajar. Sin embargo, existe un 37.88% de los encuestados, 75 repartidores, que trabajan los siete días de la semana.
6	Estabilidad del trabajo	Debido a que este empleo se rige por la interacción entre la oferta y demanda de sus participantes, uno de los principales riesgos para las personas que trabajan bajo esta modalidad es que no exista un flujo constante y suficiente de trabajo. En este sentido, el 93.45% de todos los encuestados, 185 repartidores, afirmó que le gustaría estar haciendo un mayor número de entregas de las que hacen actualmente. La escasez de trabajo en las plataformas fue la principal razón por la que no están trabajando más horas.



7	Formación y desarrollo profesional	A excepción de las personas mayores de 40 años, en todos los grupos etarios a partir de 20 años, el grado máximo de estudios que se repite con más frecuencia en la muestra es el tener algunos estudios de preparatoria o bachillerato sin terminar o terminados. La flexibilidad del empleo, permite que 49 repartidores, es decir, el 24.75% estudie y trabaje a la par.
8	Ingresos adecuados	Un repartidor que trabaje una jornada laboral tradicional de entre 40 y 49 horas a la semana en promedio gana más que profesionistas titulados de algunas licenciaturas, ya que ganan \$2260 pesos a la semana.
9	Seguridad en el trabajo	Únicamente el 64.14% de los repartidores, 127 trabajadores, recibieron algún tipo de capacitación cuando comenzaron a trabajar. Dentro de esta capacitación únicamente 18 trabajadores mencionaron que se trataron temas de seguridad, como reglas de tránsito y seguridad personal. Asimismo, 98 repartidores, el 49.49% de la muestra total, ha experimentado una lesión o accidente relacionada con su trabajo y de estos, únicamente 4 recibieron apoyo por parte de la aplicación.
10	Horarios de trabajo adecuados	La flexibilidad del trabajo permite que los repartidores puedan decidir cuándo trabajar. Un 68.18% de los repartidores, 135 trabajadores, afirmaron haber trabajado más de 10 horas en un día de la semana previa a la que se les aplicó la encuesta, esta situación es algo extraordinario y se presenta principalmente cuando hay suficiente cantidad de pedidos dentro de la plataforma o los pagos por pedido son mayores durante ese día.
11	Discriminación	Al interior del trabajo y en el entorno en el que se desenvuelve, el 38.38% de los encuestados, 76 trabajadores, manifestaron que ellos o algún compañero ha sido objeto de discriminación o acoso mientras trabajan como repartidores. Siendo los restaurantes el principal actor mencionado que ejerce algún tipo de discriminación u hostigamiento.
12	Cooperación entre repartidores	Dada la fragmentación de este tipo de trabajos, el uso de redes sociales es el principal mecanismo para cooperar y apoyar en caso de emergencias. El 58.08% de la muestra, 115 repartidores, afirmaron ser parte de algún grupo de redes sociales de repartidores, y de estos, 53 afirmaron que ser miembro de ese grupo le había ayudado a mejorar tus términos y condiciones de trabajo o paga.
13	Percepción individual	162 repartidores encuestados, es decir el 81.82% de la muestra, está muy satisfecho o satisfecho con su empleo. Asimismo, 167 repartidores (84.34%) están de acuerdo con su estatus laboral, es decir, están de acuerdo con ser trabajadores independientes o por cuenta propia. Asimismo, el 60.61% de la muestra, 120 trabajadores, consideran que sí se les paga de forma justa por su trabajo.

Bibliografía

- Alfaro, José, “Sobre los impuestos a la economía digital en México”, en *Nexos*, 8 de agosto de 2019, disponible en: <https://redaccion.nexos.com.mx/?p=10703>
- Aloisi, Antonio, “Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms”, (May 1, 2016). *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016, disponible en: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2637485>
- Aneesh, Aneesh, Global Labor: Algoratic Modes of Organization. *Sociological Theory*, 27(4), 2009.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J.A. (2003) Measuring decent work with statistical indicators, *International Labour Review*, 142(2), p.157. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00257.x>
- Anker, Riachard; Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J.A, “Measuring decent work with statistical indicators” en *International Labour Review*, 142(2), 2013, p.155, disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00257.x>
- Arceo Gómez, Eva O, *Las desigualdades económicas de género en México*, Ciudad de México: CIDE, 2016, disponible en: http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/3013/presentacion_mesa2sesion6.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID), *Índice de Mejores Trabajos: Índice de Condiciones Laborales de América Latina*, Washington DC, 2017, disponible en: <https://webimages.iadb.org/publications/spanish/document/%C3%8Dndice-de-Mejores-Trabajos-%C3%8Dndice-de-Condiciones-Laborales-de-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID), *Índice de Mejores Trabajos Base de Datos*, Washington DC, 2017, disponible en: <https://publications.iadb.org/en/publication/14053/2017-indice-de-mejores-trabajos-base-de-datos>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID), *Millennials en América Latina y el Caribe: ¿trabajar o estudiar?*, Washington DC, 2018, disponible en: <http://dx.doi.org/10.18235/0001410>
- Bendassolli, P. F., and Coelho-Lima, F, *Psicología e trabalho informal: a perspectiva dos processos de significação [Psychology and informal work: the meaning-making perspective]*. *Psicol. Soc* 27, 2015, disponible en: doi: 10.1590/1807-03102015v27n2p383
- Berg, Janine, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani y M. Six Silberman, *Digital labour platforms and the future of work Towards decent work in the online world*, Ginebra: OIT, 2018, disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm
- Blanch, Josep M., *Trabajar en la modernidad industrial*. In J. M. Blanch (Org.), *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*, Barcelona: UOC, 2003.
- Blustein, D. L, A relational theory of working. *J. Vocat. Behav.* 79, 2011, doi: 10.1016/j.jvb.2010.10.004
- Blyth, Mark, *Austerity: the history of a dangerous idea*. New York: Oxford University Press, 2013.
- Brishen Rogers, “Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics” en *Harvard Law & Policy Review*, Forthcoming; Temple University Legal Studies Research Paper No. 2015-33, marzo 2016, disponible en: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2641305>

Codagnone, C., Abadie, F. & Biagi, F., *The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*, EC Joint Research Centre, Seville, 2016, disponible en: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101280/jrc101280.pdf>

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), Informe de la Dirección Técnica, Julio 2019, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/481087/Informe_Julio.pdf

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), *¿Qué funciona y qué no en desarrollo laboral juvenil?*, México, diciembre de 2018, disponible en: <https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/Nota-informativa-Desarrollo-laboral-juvenil.pdf>

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), Estudio Diagnóstico del Derecho al Trabajo 2018, México, 2018, disponible en: https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), *Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2018*. Ciudad de México: CONEVAL, 2018, disponible en: https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/IEPSM/Documents/IEPDS_2018.pdf

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), *Ingreso, pobreza y salario mínimo*, Ciudad de México: CONEVAL, disponible en: <https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Documents/INGRESO-POBREZA-SALARIOS.pdf>

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México (tercera edición), Ciudad de México: CONEVAL, 2019, p. 51, disponible en: <https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/InformesPublicaciones/Documents/Metodologia-medicion-multidimensional-3er-edicion.pdf>

Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Encuesta Nacional Sobre Discriminación 2017, México, 2017, disponible en: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/PtcionENADIS2017_08.pdf

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), *Encuesta Nacional para Prevenir la Discriminación en México, Enadis 2010: Resultados Generales*, México, Conapred, 2011, disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), *Reporte sobre la discriminación en México, 2012, Introducción general*, CIDE, 2012, p.24, disponible en: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_IntroGral.pdf

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Reporte sobre la discriminación en México, 2012, Trabajo*, CIDE; P.10, disponible en: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_Trabajo.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

Consulta Mitofsky, *Los mexicanos y el ahorro. Encuesta nacional en viviendas*. Marzo 2017, disponible en: <http://consulta.mx/index.php/estudios-e-investigaciones/mexico-opina/item/954-los-mexicanos-y-el-ahorro>

Cornershop, Términos y condiciones, 17 de mayo de 2019, disponible en: <https://cornershopapp.com/terms>

Crunchbase, Rappi, 15 de mayo de 2019, disponible en:
<https://www.crunchbase.com/organization/rappi#section-overview>

De Stefano, Valerio, "The rise of the 'just-in-time workforce': On demand work, crowdwork, and labor protection in the 'gig-economy'", en *Working Paper 71. Conditions of Work and Employment Series* Ginebra: OIT, 2016, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf

Dejours, Christophe, "Subjectivity, Work, and Action", en *Critical Horizons*, 7:1, 2006, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1163/156851606779308161>

Dejours, Christophe y Deranty, Jean-Philippe. 2010. "The Centrality of Work." en *Critical Horizons*, 2010. Deranty, Jean-Philippe y MacMillan, C. *The ILO's decent work initiative: suggestions for an extension of the notion of "decent work."* J. Soc. Philos. 43, 2012, disponible en: <https://doi.org/10.1111/josp.12003>

Dharam Ghai, "Trabajo decente. Concepto e indicadores" en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003, disponible en: <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

Dharam Ghai, *Decent Work: Universality and Diversity*. Ginebra: OIT, 2002, disponible en: <http://hussonet.free.fr/dp15905.pdf>

Di Ruggiero, E., Cohen, J. E., Cole, D. C., and Forman, L, Competing conceptualizations of decent work at the intersection of health, social and economic discourses. *Soc. Sci. Med.* 133, 2015, disponible en: doi: 10.1016/j.socscimed.2015.03.026

Dosen, Igor, *Labour rights in the gig economy*, Research Note, No. 7, June 2018, disponible en: <https://www.parliament.vic.gov.au/publications/research-papers/send/36-research-papers/13869-labour-rights-in-the-gig-economy-an-explainer>

Expansión, "El Seguro Popular no estaba enfermo: Salomón Chertorivski", 19 de julio de 2019, disponible en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2019/07/19/el-seguro-popular-no-estaba-enfermo-salomon-chertorivski>

Florian A. Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy*, Friedrich-EbertStiftung, Bonn, 2017, disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>

Foucault, Michel, *Power/knowledge: selected interviews and other writings 1972-1977*, Brighton: Harvester, 1980.

Frenk, Julio et.al. *Instituto de Salud para el Bienestar: Vino viejo en botella rota*, Nexos, 1 de noviembre de 2019, disponible en: <https://www.nexos.com.mx/?p=45491>

Friedman, Gerald, "Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy." *Review of Keynesian Economics*, vol. 2, issue 2, 2014, disponible en: <https://EconPapers.repec.org/RePEc:elg:rokejn:v:2:y:2014:i:2:p171-188>

Gandini, Alessandro, *Labour process theory and the gig economy*, King's College, London, UK, disponible en: 10.1177/0018726718790002

Gholipour, Bahar, "We Need to Open the AI Black Box Before It's Too Late" en *Futurism*, 18 de enero de 2018, disponible en: <https://futurism.com/ai-bias-black-box>

Gillespie, T., Governance of and by platforms. In: Burgess, J., Marwick, A., Poell, T. (Eds.), *The SAGE Handbook of Social Media*. SAGE Publications Inc., Thousand Oaks, California, Estados Unidos, 2017,

disponible en: <https://www.microsoft.com/en-us/research/wp-content/uploads/2016/12/Gillespie-Regulation-ofby-Platforms-PREPRINT.pdf>

Gobierno de Aragón, *Indicadores de estructura demográfica*, junio 2019, disponible en: <https://www.aragon.es/-/indicadores-de-estructura-demografica>

Gobierno de la Ciudad de México, *Gaceta oficial del 15 de julio de 2015*, disponible en: http://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/c9b9972feb6fa4501f6facffc2b9a9bf.pdf

Graham, Mark, Woodcock, J., Heeks, R., Fredman, S., du Toit, D., van Belle, J-P., Mungai, P., Osiki, A. The Fairwork Foundation: Strategies for Improving Platform Work. In Proceedings of the Weizenbaum Conference 2019 “Challenges of Digital Inequality – Digital Education, Digital Work, Digital Life”, Berlin, 2019, disponible en: <https://doi.org/10.34669/wi.cp/2.13>

Graham, Mark., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V, Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 2017, disponible en: <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>

Gutiérrez, Andrés, *Estrategias de muestreo, diseño de encuestas y estimación de parámetros*, Bogotá, 2015.

Hagiu, Andrei y Wright, Julian, *Multi-Sided Platforms*, en: Harvard Business School, 1.11, 2015, disponible en: http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/15-037_cb5afe51-6150-4be9-ace2-39c6a8ace6d4.pdf

Hansen, Hans Krause Hansen y Flyverbom, M, *The politics of transparency and the calibration of knowledge in the digital age*. *Organization*, 22(6), 2014, disponible en: doi:10.1177/1350508414522315

Heckathorn, Douglas D., *Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations*, *Social Problems*, Vol. 44, No. 2, May 1997, disponible en: <http://www.respondentdrivensampling.org/reports/RDS1.pdf>

Heckathorn, Douglas, “Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations.” *Social Problems*, vol. 44, no. 2, 1997, disponible: www.jstor.org/stable/3096941.

Heeks, Richard, *Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc.* Centre for Development Informatics, 2017.

Information Commissioner’s Office, *What does the GDPR say about automated decision-making and profiling?*, disponible en: <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/automated-decision-making-and-profiling/what-does-the-gdpr-say-about-automated-decision-making-and-profiling/>

Instituto Mexicano de Competitividad (IMCO), *Compara carreras 2019*, Ciudad de México, 2019, disponible en: <https://imco.org.mx/temas/compara-carreras-2019/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), “Sistema nacional de clasificación de ocupaciones 2018”, Ciudad de México, 2018, disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/app/consultapublica/doc/descarga/SINCO2018/proyecto/documento_sinco_2018.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental (ENCIG) 2017, Ciudad de México, marzo 2018, disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/encig/2017/doc/encig2017_principales_resultados.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo cifras durante el tercer trimestre de 2019*, noviembre 2019, disponible en:
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe_ie/enoe_ie2019_11.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Estadísticas a propósito del día internacional de la juventud (12 de agosto)*, 9 de agosto de 2018, p.7, disponible en:
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/juventud2018_Nal.pdf

Instituto Nacional de Salud Pública, *Accidentes en motocicleta*, disponible en:
<https://www.insp.mx/avisos/3889-accidente-motocicleta.html>

Intuit Tax and Financial Center, *Dispatches from the New Economy, The On-Demand Workforce*, enero 28, 2016, disponible en: <https://intuittaxandfinancialcenter.com/wp-content/uploads/2017/06/Dispatches-from-the-New-Economy-Long-Form-Report.pdf>

Jelani, Vincent, *In a "Gig" Economy, Workers Taking on More Risk*, Harvard University, 2016, disponible en:
<https://scholar.harvard.edu/vincentjelani/publications/%E2%80%98E2%80%99gig%E2%80%9D-economy-workers-taking-more-risk>

Johnston, Hannah y Chris Land-Kazlauskas, *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, Ginebra: OIT, 2018, disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf

Kim, Nancy S. *Wrap contracts: Foundations and ramifications*, Oxford: Oxford University Press, 2013.

Lee, K.; Kusbit, D.; Metsky, E.; Dabbish, L., *Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers*, Proceedings of the Association for Computing Machinery (ACM) Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI), Seúl, 18–23 Abril, 2015, disponible en:
<http://dx.doi.org/10.1145/2702123.2702548>

Lee, Yu-Hao Lee y Hsieh, G. *Does slacktivism hurt activism? Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems - CHI '13*, Paris, 2013, disponible en: doi:10.1145/2470654.2470770

Ley del Instituto Mexicano de la Juventud , disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/87_020415.pdf

Ley Federal del Trabajo, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

Llewellyn, Karl N., "What Price Contract?. An Essay in Perspective." *The Yale Law Journal*, vol. 40, no. 5, 1931, disponible en: www.jstor.org/stable/790659.

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, artículo 60, L. 7342-3, disponible en:
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>

Malik, F., Nicholson, B. & Heeks, R., Understanding the development implications of online outsourcing, in: *Information and Communication Technologies for Development*, ICT4D, 2017, J. Choudrie, M. Islam, F. Wahid, J. Bass & J. Priyatma (eds), Springer, Cham, disponible en:
http://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/di_wp73.pdf

Martín Ruiz, Juan-Francisco, "Los factores definitorios de los grandes grupos de edad de la población: tipos, subgrupos y umbrales", *Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, Vol. IX, núm. 190, 1 de junio de 2005, disponible en: http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-190.htm#_ednref5

Martin, D., O'Neill, J., Gupta, N. & Hanrahan, B.V., Turking in a global labour market, *Computer Supported Cooperative Work*, 25(1), 2016, Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s10606-015-9241-6>

Mills, Julie y Clayton S. Jan, *The Gig Economy Structure, Measurements & Opportunities*, APSCO Australia Discussion Paper, marzo 2018, disponible en: <https://www.apscoau.org/resources/gig-economy-structures-measures-opportunitiesdiscussion-paperapsco112017>

Möhlmann, Mareike y Zalmanson, L. "Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber's autonomy, Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS), 2017, Seúl, 10 –13 Dic, disponible en: <https://aisel.aisnet.org/icis2017/DigitalPlatforms/Presentations/3/>

Moriarty, Jeffrey, "Rawls, Self-Respect, and the Opportunity for Meaningful Work." *Social Theory and Practice* 35, 2009, disponible en: <https://www.jstor.org/stable/23558453>

Obar, Jonathan y Oeldorf-Hirsch, A. The biggest lie on the internet: Ignoring the privacy policies and terms of service policies of social networking services, paper presented at the 44th Research Conference on Communication, Information and Internet Policy, Arlington, VA, 30 Sep.–1 Oct, 2016, disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2757465

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), *Vocabulario referido a género*, disponible en: <http://www.fao.org/3/x0220s/x0220s01.htm>

Organización de las Naciones Unidas, *Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015*, disponible en: https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *¿Qué es el trabajo decente?*, disponible en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*, Ginebra, 1952, disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*, Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312300

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Ginebra, junio 2018, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Definición y medición estadísticas del trabajo «por cuenta propia» económicamente dependiente*, Ginebra, octubre 2018, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_644893.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *El ámbito de la relación de trabajo*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003, disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *El empleo como objetivo del desarrollo económico*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1961, disponible en: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR_NS62_span.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Evaluación del programa de medición del trabajo decente de la OIT, Indicadores de trabajo decente y Perfiles de trabajo decente por país*, Ginebra, marzo 2014, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_315622.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Informe de la conferencia, 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, Ginebra, 2011, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234125.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo*, Ginebra, 2015, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_338262.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Misión e impacto de la OIT*, disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Ginebra, Suiza, 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Non-standard forms of employment*, disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), (núm. 111), 1958, disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R111,/Document

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Resolución de la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, Ginebra, 2018, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_619087.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Resolución I, Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo*, octubre 2013, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_234036.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, enero de 1993, disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/res/icse.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajo decente*, disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *El futuro del trabajo: ¿Cómo se sitúa México?*, 2019, disponible en: <https://www.oecd.org/mexico/Employment-Outlook-Mexico-ES.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. Paris: OECD Publishing, 2015, disponible en: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all_9789264235120-en#page180

Owler, Postmates, 15 de mayo de 2019, disponible en: <https://www.owler.com/company/postmates>

Owler, Uber Eats, 15 de mayo de 2019, disponible en: <https://www.owler.com/company/ubereats>

Pacheco, María Edith, Trabajo y pobreza. En G. Hernández, R. Aparicio y F. Mancini (coords.). Pobreza y derechos sociales en México. México: CONEVAL/IIS-UNAM, 2016.

Petir, Martí, "Por una crítica de la razón algorítmica. Estado de la cuestión sobre la inteligencia artificial, su influencia en la política y su regulación" en *Quaderns del CAC*, No. 44, vol. XXI - julio 2018, disponible en: https://www.cac.cat/sites/default/files/2018-08/Q44_ES.pdf

Postmates, Contrato, 15 de mayo de 2019, disponible en: <https://fleet.postmates.com/mexico/legal/agreement>

Postmates, Postmates en México, disponible en: <https://caplatam.com/articulos-guias/postmates-en-mexico-como-registrarse-cuando-cobrar/>

Rakoff, Todd D. "Contracts of Adhesion: An Essay in Reconstruction." *Harvard Law Review*, vol. 96, no. 6, 1983, JSTOR, disponible en: www.jstor.org/stable/1341009

Rappi, "Mapa del tesoro", 8 de febrero de 2019, disponible en: <https://blogmex.soyrappi.com/boletin-8-feb-2019/>

Rappi, *Cómo generar ingresos: comienza a hacerlo ya*, junio 2019, disponible en: <https://blog.soyrappi.com/generar-ingresos-ya/>

Rappi, Términos Y Condiciones De Uso De Plataforma "Rappi", disponible en: <https://legal.rappi.com/mexico/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-rappi-3/>

Reynoso Llanos, Luis Felipe et al. "La eficacia de la policía en México: un enfoque cualitativo" en *Polis*, México, v. 13, n. 2, dic. 2017, disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1

Ribeiro, Marcelo A., Silva FF y Figueiredo PM, Discussing the Notion of Decent Work: Senses of Working for a group of Brazilian Workers without College Education. *Front. Psychol.*, 2016, 7:207. Disponible en: [10.3389/fpsyg.2016.00207](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00207)

Riley, Joellen, "Brand New 'Sharing' or Plain Old 'Sweating'?": A Proposal for Regulating the New 'Gig Economy.'" *New Directions for Law in Australia: Essays in Contemporary Law Reform*, editado por RON LEVY et al., ANU Press, Australia, 2017, disponible en: www.jstor.org/stable/j.ctt1ws7wbh.9

Rosenblat, Alex y Luke Stark, "Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers," *International Journal of Communication* (10), 2016, disponible en: <https://starkcontrastdotco.files.wordpress.com/2016/08/4892-21331-1-pb.pdf>

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, *Requisitos de Seguro Desempleo*, CDMX, 2019, disponible en: http://www.segurodedesempleo.cdmx.gob.mx/requisitos/requisitos_po.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Accidentes de Trabajo (casos terminados) por ocupación (SINCO) y sexo, según año de ocurrencia.", disponible en: www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/302_0130.xls

Sin Delantal, Quienes somos, disponible en: <https://blog-restaurantes.sindelantal.mx/quienes-somos/>

Sistema de Administración Tributaria (SAT), *Facilidades para conductores y repartidores de alimentos que prestan servicios a través de plataformas tecnológicas*, disponible en: <https://www.sat.gob.mx/consulta/83815/conoce-las-facilidades-para-contribuyentes-que-prestan-servicios-de-transporte-o-entrega-de-alimentos>

Stark, Luke y Karen Levy. "The Surveillant Consumer." *Media, Culture & Society*, vol. 40, no. 8, Nov. 2018, disponible en: doi:10.1177/0163443718781985

Stewart, Andrew, "Regulating work in the gig economy: what are the options?", The Australia Institute — Centre for Future Work, *Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 2017, disponible en: https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/theausinstitute/pages/2530/attachments/original/1508324763/Gig_Symposium_PrePub_Stewart_Stanford.pdf?1508324763

Szlezak, N.A., Bloom, B.R., Jamison, D.T., Keusch, G.T., Michaud, C.M., Moon, S., et al. The global health system: actors, norms, and expectations in transition. *PLoS Med*, 7, e1000183. 2010, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pmed.1000183>

Temkin Yedwab, Benjamín y Jorge Cruz Ibarra, "El empleo informal y la precariedad laboral en México en los últimos cuatro sexenios (1995-2017)", *Nexos*, 20 de febrero de 2018, disponible en: <https://economia.nexos.com.mx/?p=1050>

Tolfo, Suzana da Rosa, Coutinho, M. C., Almeida, A. R., Baasch, D. & Cugnier, J. S. Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. In *Anais do Fórum CRITEOS*. Porto Alegre: UFRGS, 2005.

Uber Eats, Aprende cómo usar Uber Eats paso a paso, 16 de abril de 2018, disponible en: <https://www.ubereats.com/blog/es-CR/costa-rica/como-usar-uber-eats>

Uber Eats, *Guías Comunitarias Uber Eats: Socios Restauranteros*, 14 de diciembre de 2018, disponible en: <https://www.ubereats.com/blog/es-MX/guias-comunitarias-uber-eats-socios-restauranteros/>

Uber Eats, *Qué necesitas para ser Socio Repartidor con Uber Eats*, junio de 2018, disponible en: <https://www.ubereats.com/blog/es-MX/que-necesitas-para-ser-socio-repartidor-con-uber-eats/>

Uber, Términos y Condiciones del 30 de noviembre de 2018, disponible en: <https://www.uber.com/es-MX/legal/terms/mx/>

UBS Group, *Extreme automation and connectivity: The global, regional, and investment implications of the Fourth Industrial Revolution*, Londres, 2016, disponible en: <https://www.ip-watch.org/weblog/wp-content/uploads/2017/09/ubs-vierte-industrielle-revolution-2016-01-21.pdf>

Vela Barba, Estefanía, *La discriminación en el empleo en México*, Instituto Belisario Domínguez, México, 2017, disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf

Wickman, M. E., Anderson, N. L. R., & Smith Greenberg, C. *The Adolescent Perception of Invincibility and Its Influence on Teen Acceptance of Health Promotion Strategies*. *Journal of Pediatric Nursing*, 23(6), 2008, disponible en: doi:10.1016/j.pedn.2008.02.003