

TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES EN MÉXICO: ANÁLISIS CRÍTICO DE SU EXCLUSIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y VÍAS DE INCLUSIÓN

DIGITAL PLATFORM WORKERS IN MEXICO: CRITICAL ANALYSIS OF THEIR EXCLUSION FROM THE SOCIAL SECURITY SYSTEM AND AVENUES FOR INCLUSION

ELIZABETH SÁNCHEZ RODRÍGUEZ*

RESUMEN

El presente artículo analiza la exclusión de los trabajadores de plataformas digitales del sistema de seguridad social mexicano. Las empresas los clasifican como “independientes” para evadir sus obligaciones laborales, dejándolos sin protección frente a riesgos laborales, salud, pensiones y vivienda. Dichas personas trabajadoras enfrentan jornadas superiores a cincuenta horas semanales, ingresos variables, comisiones del 20 al 30%, además de la constante exposición a accidentes. El marco normativo actual, basado en empleo formal, excluye sistemáticamente a este tipo de personas trabajadoras. La pandemia Covid-19 evidenció su vulnerabilidad al encontrarse miles de personas trabajadoras expuestas sin atención médica, trayendo como consecuencia la obvia desprotección sanitaria, ausencia de pensiones, y profundización de la desigualdad social. Este artículo propone reformas para reconocer la “subordinación algorítmica”, creando regímenes de seguridad social que permitan fortalecer la protección en este rubro para los trabajadores de plataformas digitales. La inclusión de la seguridad social para este tipo de trabajadores es un imperativo de justicia social y condición necesaria para una sociedad más justa, requiriendo transformaciones normativas e institucionales.

PALABRAS CLAVE: Trabajo en plataformas digitales; seguridad social; desigualdad.

* Doctora en Derecho por el Centro de Investigaciones Jurídico Políticas de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9679-894X>, Correo electrónico: elizabethsanchezrodriguez@uatx.mx

ABSTRACT

This article analyzes the exclusion of digital platform workers from the Mexican social security system. Companies classify them as “independent” to evade their labor obligations, leaving them without protection against occupational risks, health, pensions and housing. These workers face working hours exceeding fifty hours per week, variable income, commissions of 20 to 30% in addition to constant exposure to accidents. The current regulatory framework, based on formal employment, systematically excludes this type of worker. The Covid-19 pandemic showed its vulnerability as thousands of exposed workers found themselves without medical care, resulting in obvious lack of health protection, absence of pensions, and deepening social inequality. This article proposes reforms to recognize “algorithmic subordination,” creating social security regimes that strengthen protection in this area for digital platform workers. The inclusion of social security for this type of workers is an imperative of social justice and a necessary condition for a more just society, requiring regulatory and institutional transformations.

KEYWORDS: Platform work; social security; inequality.

1. INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales han sido transformadas por la economía digital (Gig economy) en el mundo durante la última década, con el surgimiento de plataformas digitales como Uber, Rappi, Airbnb y otras aplicaciones, los esquemas tradicionales de protección al empleo son inaplicables para estas nuevas formas de trabajo. Este tipo de trabajadores frecuentemente son denominados como “socios”, “colaboradores” ó “trabajadores independientes”, lo cual provoca su exclusión de los derechos laborales y de seguridad social.

La magnitud del fenómeno es considerable, de acuerdo con cifras recientes, existen más de 600,000 trabajadores activos en plataformas digitales, una cifra que continúa en ascenso y que podría alcanzar el millón en los próximos años de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo. Esta población laboral

enfrenta condiciones de precariedad caracterizadas por la ausencia de prestaciones laborales, jornadas extenuantes, ingresos volátiles y exposición a riesgos ocupacionales sin cobertura alguna. La pandemia de Covid-19 evidenció dramáticamente esta vulnerabilidad cuando miles de repartidores continuaron trabajando sin acceso a atención médica, incapacidades o seguros de vida.

El presente artículo analiza críticamente la exclusión de los trabajadores de plataformas digitales del sistema de seguridad social mexicano, examina las implicaciones jurídicas, sociales y económicas de esta situación, y explora las vías posibles para su inclusión efectiva en esquemas de protección social. El análisis se estructura en cuatro secciones principales: primero, se caracteriza el fenómeno del trabajo en plataformas digitales en México; segundo, se examina el marco normativo actual y sus limitaciones; tercero, se identifican las consecuencias de la exclusión sociales; y finalmente, se proponen alternativas de inclusión basadas en experiencias comparadas y adaptadas al contexto mexicano.

1.1. EL TRABAJO DE PLATAFORMAS DIGITALES EN MÉXICO

Las formas tradicionales de trabajo después de la crisis financiera de 2008 dieron cambios significativos manifestando transformaciones más amplias en el mercado laboral global. Estas plataformas funcionan como intermediarias tecnológicas que conectan a los prestadores de algún servicio y a los demandantes mediante aplicaciones móviles, utilizando algoritmo para asignar tareas, supervisar desempeño y gestionar pagos.¹ En México, el sector se ha expandido exponencialmente desde 2015, concentrándose principalmente en dos segmentos: transporte de pasajeros y entrega de alimentos y mercancías.

Las plataformas digitales representan el principal eje de esta actividad económica, ya que las mismas han capitalizado carac-

¹ De Stefano, Valerio, "The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'", *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 37, núm. 3 (2016): 471-504

terísticas específicas del contexto mexicano que favorecen su crecimiento. La alta tasa de desempleo e informalidad laboral, que alcanza el 55% de la población ocupada según datos del INEGI, genera un amplio contingente de trabajadores dispuestos a insertarse en estas modalidades flexibles.² Adicionalmente, la penetración de teléfonos inteligentes, que supera el 80% en áreas urbanas, y la creciente bancarización digital, han facilitado la adopción masiva de estos servicios.

El perfil de los trabajadores de plataformas en México revela características sociodemográficas particulares. Estudios recientes indican que predominan hombres jóvenes, con edad promedio de 32 años, frecuentemente con educación media superior o superior, que han sido desplazados del mercado laboral formal o que buscan completar ingresos insuficientes.³ Contrario al discurso empresarial que presenta esta actividad como un trabajo complementario temporal, la evidencia empírica muestra que para más del 60% de los trabajadores constituye su fuente principal de ingresos, con jornadas que superan las 50 horas semanales.

1.2 CONDICIONES LABORALES Y PRECARIZACIÓN

Las condiciones en que operan estos trabajadores se caracterizan por múltiples dimensiones de precariedad. La inexistencia de salarios mínimos garantizados los expone a ingresos variables determinados por la demanda, las comisiones de las plataformas (que oscilan entre el 20% y 35% del valor del servicio) y sistemas de bonificación que incentivan jornadas prolongadas.⁴ Investigaciones etnográficas documentan que los repartidores deben trabajar entre 10 y 14 horas diarias para alcanzar ingresos apenas superiores al salario mínimo legal.

² Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: Informalidad Laboral en México”, INEGI (2024):15-32.

³ Bensunsán, Graciela y Jorge Carrillo, “El trabajo en plataformas digitales en México: Condiciones laborales y desafíos regulatorios”, *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 83, núm. 2 (2021): 395-428.

⁴ Baylos Grau, Antonio, “Nuevas tecnologías y relaciones laborales: La economía digital y sus implicaciones”, *Revista de Derecho Social*, núm. 85 (2019): 67-92.

La flexibilidad, presentada como el principal atractivo de estas plataformas, resulta frecuentemente ilusoria. Si bien formalmente los trabajadores pueden decidir cuándo conectarse, el diseño algorítmico de incentivos y penalizaciones genera presiones que limitan su autonomía real. Los sistemas de calificación por parte de usuarios, las suspensiones por rechazo de viajes y los esquemas de bonos por cumplimiento de metas, contribuyen a mecanismos de control laboral tan efectivos como los de relaciones de subordinación tradicionales;⁵ sin embargo, el problema no se basa en el funcionamiento de la prestación del servicio y la recepción del mismo sino en los riesgos ocupacionales, los cuales representan otra dimensión crítica.

Los trabajadores de plataformas de transporte y reparto están expuestos a accidentes viales, asaltos, condiciones climáticas adversas y lesiones músculo-esqueléticas derivadas de jornadas prolongadas; sin embargo, las plataformas se desligan de responsabilidad argumentando que se trata de trabajadores independientes. Datos del sector salud indican que los accidentes entre repartidores han aumentado significativamente, pero la mayoría no son reportados oficialmente al carácter de cobertura institucional.⁶

2. MARCO NORMATIVO Y EXCLUSIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

El principal mecanismo mediante el cual las plataformas digitales evitan obligaciones laborales es la calificación de los trabajadores como prestadores de servicios independientes o “socios comerciales”. Motivo por el cual los trabajadores de plataformas digitales difícilmente exigirán a la plataforma digital para que se haga cargo de los accidentes provocados en el desarrollo de su actividad o de cualquier otro derecho laboral que le corresponde,

⁵ Rosenblat, Alex y Luke Start, “Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A case Study of Uber’s Drivers”, *International Journal of Communication*, vol.10 (2016): 3758-3784.

⁶ Portela González, Clara, “Riesgos laborales en la economía de plataformas: El caso de los repartidores en América Latina”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 31 (2020): 103-134.

además de que los contratos que suscriben los trabajadores para acceder a las aplicaciones son presentados como acuerdos mercantiles entre partes en condiciones de igualdad, no como contratos laborales sujetos a la Ley Federal del Trabajo.⁷

Resulta jurídicamente cuestionable a la luz de la realidad de las relaciones establecidas. La doctrina laboralista mexicana y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación han establecido que la existencia de una relación laboral debe determinarse por las condiciones reales de prestación del servicio, no por la denominación que las partes den al contrato. El principio de primacía de la realidad establece que cuando existe contradicción entre lo pactado formalmente y la realidad de los hechos, debe prevalecer esta última⁸.

Aplicando los criterios tradicionales de subordinación laboral a los criterios que han sido utilizados en la mayoría de las plataformas digitales, encontramos elementos que sugieren su existencia. Las plataformas determinan unilateralmente las tarifas, establecen estándares de calidad y comportamiento, monitorizan continuamente el desempeño mediante tecnologías de geolocalización, imponen sanciones por incumplimiento y controlan aspectos sustanciales de la prestación del servicio. Estos elementos configuran lo que la doctrina contemporánea denomina “subordinación algorítmica”, la cual es una forma de control laboral administrada por la tecnología que produce efectos equivalentes a la subordinación tradicional.⁹

2.1. EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL MEXICANO

El sistema de seguridad social en México se estructura fundamentalmente sobre la base del empleo formal. La Ley del

⁷ Santos Azuela, Héctor, “La subordinación en el trabajo de plataformas digitales: Análisis desde el derecho mexicano”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, vol. 54, núm. 162 (2021): 1547-1582.

⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Jurisprudencia sobre el principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales”, *Semanario Judicial de la Federación*, Novena Época, Tesis 2ª./J.142/2018.

⁹ Adams-Prassl, Jeremias, “What if your boss was an algorithm? Economic incentives, legal challenges, and the rise of artificial intelligence at work”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41, núm.1 (2019): 123-146.

Seguro Social establece como sujetos obligados de aseguramiento a los trabajadores que prestan servicios mediante relación laboral subordinada, excluyendo a los trabajadores independientes salvo incorporación voluntaria.¹⁰ Este diseño institucional, hereda del modelo corporativista Priista del siglo XX, asume que la protección social se articula principalmente a través del vínculo laboral estable, siendo este el origen de los males del financiamiento de la seguridad social en México.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) constituye el pilar central del sistema (contando México con otras instituciones que brindan seguridad social, esta es la aplicable para los trabajadores de plataformas digitales) proporcionando cinco ramas de seguro: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y guarderías. Su financiamiento se basa en contribuciones tripartitas entre trabajadores, patrones y Estado, calculadas sobre el salario base de cotización. Este modelo presupone la existencia de un empleador identificable que efectúe las retenciones correspondientes y entre las cuotas respectivas,¹¹ además de las aportaciones que el Estado debe otorgar.

Los trabajadores de plataformas digitales quedan excluidos de este sistema al no ser reconocidos como asalariados. Teóricamente podrían incorporarse al régimen voluntario del IMSS o contratar seguros privados, pero las elevadas cuotas (aproximadamente 30% del salario mínimo mensual) resultan prohibitivas para quienes perciben ingresos precarios e inestables. Datos del IMSS indican que menos del 2% de los trabajadores de plataformas han logrado incorporarse mediante estos esquemas voluntarios.¹²

¹⁰ Ley del Seguro Social, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma publicada el 12 de noviembre de 2021, Título Segundo Capítulo I.

¹¹ Mesa-lago, Carmen, “Protección social en México: Análisis de cobertura y desafíos del sistema”, *Problemas del Desarrollo*, vol. 52, nú., 205 (2021): 31-58.

¹² Instituto Mexicano del Seguro Social, “Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del IMSS 2023-2024”, IMSS (2024): 78-94.

2.2. INTENTOS DE REGULACIÓN Y SUS LIMITACIONES

México ha experimentado diversos intentos de regular el trabajo en plataformas digitales, todos con resultados limitados. En 2019, el Congreso de la Ciudad de México aprobó reformas a la Ley de Movilidad local estableciendo que las plataformas digitales de transporte deben garantizar seguro de vida y gastos médicos para conductores, además de registro obligatorio; sin embargo, la norma no ha sido efectivamente implementada y carece de mecanismos robustos de verificación.¹³

A nivel federal, se han presentado múltiples iniciativas legislativas desde 2018 buscando establecer obligaciones laborales para las plataformas. La iniciativa más desarrollada fue presentada en 2021 por diversos grupos parlamentarios, proponiendo reformas a la Ley Federal del Trabajo para reconocer explícitamente la relación laboral entre plataformas y trabajadores, garantizando salario mínimo, seguridad social y prestaciones laborales. No obstante, estas iniciativas han enfrentado resistencia de las empresas tecnológicas y permanecen estancadas en comisiones legislativas.¹⁴

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido algunos precedentes relevantes, aunque su impacto sistémico ha sido limitado. En resoluciones aisladas, tribunales laborales han reconocido la existencia de relación laboral entre repartidores y plataformas, ordenando su reinstalación y pago de prestaciones; sin embargo, estos fallos no han generado jurisprudencia y cada trabajador debe litigar individualmente, enfrentando costos y tiempos procesales que dificultan el acceso a la justicia.¹⁵

¹³ *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*, “Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la ley de Movilidad”, núm. 312 (2019): 12-18.

¹⁴ Campos López, Adriana, “Iniciativas legislativas sobre economía de plataformas en México: Análisis y perspectivas”, *Revista del Senado de la República*, vol. 28, núm. 94 (2022): 145-172.

¹⁵ Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Sentencia en el expediente laboral 2847/2020, resolución sobre reconocimiento de relación laboral entre repartidor y plataforma digital.

3. CONSECUENCIAS DE LA EXCLUSIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

3.1 PRECARIEDAD SANITARIA

Sin acceso a servicios médicos institucionales, estos trabajadores dependen de servicios públicos saturados o deben solventar gastos de bolsillos que comprometen sus ya precarios ingresos. Durante la pandemia de Covid-19, esta vulnerabilidad se hizo evidente cuando miles de repartidores continuaron trabajando expuestos al contagio sin posibilidad de realizar pruebas diagnósticas, acceder a tratamiento o solicitar incapacidades.¹⁶

Las enfermedades y accidentes relacionados con la actividad generan círculos viciosos de empobrecimiento. Un repartidor que sufre un accidente vial y requiere hospitalización no solo enfrenta gastos médicos significativos, sino que además pierde sus ingresos durante el periodo de recuperación al no existir prestaciones por incapacidad temporal. Investigaciones cualitativas documentan casos de trabajadores que se reincorporan prematuramente a la actividad por necesidad económica, agravando lesiones y generando secuelas permanentes.¹⁷

La salud mental representa otra dimensión frecuentemente invisibilizada. Las jornadas extenuantes la presión por cumplir metas algorítmicas, la inseguridad económica constante y los riesgos de seguridad generan niveles elevados de estrés, ansiedad y depresión. Estudios psicosociales con trabajadores de plataformas identifican altas prevalencias de trastornos del sueño, síndromes de agotamiento y problemas de salud mental que permanecen sin atención profesional.¹⁸

¹⁶ Román Reyes, Patricia, “Covid-19 y trabajadores de plataformas digitales: la pandemia como evidencia de vulnerabilidad estructural”, *Salud pública de México*, vol. 63, núm. 2 (2021): 234-241.

¹⁷ Martha Rojas Wiesner, “Accidentes laborales y economía de plataformas: Etnografía de repartidores en la Ciudad de México”, *Desacatos: Revista de ciencias Sociales*, núm. 68 (2022): 84-107.

¹⁸ Lozano Ascencio, Fernando, “Salud mental en los trabajadores de plataformas digitales: Un estudio exploratorio”, *Revista Mexicana de Salud Mental*, vol. 44, núm. 5 (2021)

3.2 VULNERABILIDAD ANTE RIESGOS LABORALES

Los accidentes de trabajo constituyen un riesgo cotidiano para los trabajadores de plataformas, particularmente para repartidores en motocicleta y o bicicleta. Datos de organizaciones de trabajadores indican que al menos el 30% de los repartidores ha sufrido algún accidente de tránsito durante su actividad, con consecuencias que van desde lesiones menores hasta incapacidades permanentes o muerte.¹⁹ La ausencia de seguro de riesgos laborales deja a estos trabajadores y sus familias en situación de desamparo total, sin posibilidad de acceder a la atención médica, pensiones por incapacidad y en su caso pensión de viudez, orfandad o por ascendientes en caso de fallecimiento.

Las plataformas generalmente ofrecen seguros privados limitados que cubren únicamente el periodo de conexión activa (tiempo transcurrido desde la aceptación hasta la entrega del servicio), excluyendo traslados entre servicios, tiempos de espera o accidentes fuera de horarios de alta demanda. Además, estos seguros frecuentemente presentan coberturas insuficientes, procesos de reclamación complejos y exclusiones que limitan su efectividad práctica,²⁰ lo cual lejos de cumplir con su objetivo, solo representan un aparente cumplimiento que en realidad no protege ni tiene los alcances que debe tener un verdadero instrumento de seguridad social.

La falta de reconocimiento de enfermedades profesionales es otra dimensión problemática. Los repartidores desarrollan patologías musculo-esqueléticas crónicas derivadas de posiciones prolongadas, esfuerzos repetitivos y cargas excesivas. Los conductores sufren problemas de columna vertebral, várices y trastornos circulatorios. Estas condiciones, que en relaciones laborales formales serían calificadas como enfermedades de trabajo con derecho a indemnización y tratamiento, permanecen

¹⁹ Alianza Nacional de Repartidores de México, “Informe sobre condiciones de trabajo y accidentes en plataformas de reparto”, Documento de trabajo (2023): 23-41.

²⁰ Gamboa Montejano, Sergio, “Seguros privados para trabajadores de plataformas: Análisis de coberturas y limitaciones”, *Revista Mexicana de Seguros y Fianzas*, vol. 12, núm. 3 (2022): 67-89.

como gastos individuales que deterioran progresivamente la capacidad laboral.²¹

3.3. ¿Y QUÉ HAY DEL RETIRO?

La privación de acceso a sistemas de pensiones condena a los trabajadores de plataformas a la inseguridad económica en la vejez. El sistema de ahorro para el retiro mexicano, basado en cuentas individuales administradas por AFORES, requiere registro patronal y cotizaciones regulares. Los trabajadores independientes pueden realizar aportaciones voluntarias, pero la irregularidad de ingresos y necesidades inmediatas de subsistencia hacen prácticamente imposible esta previsión.²²

La evidencia comparada internacional demuestra que trabajadores con trayectorias laborales fragmentadas e informales alcanzan la vejez en condiciones de pobreza, dependiendo de transferencias familiares o programas asistenciales mínimos. En México, donde la pensión universal para adultos mayores representa aproximadamente la mitad de la línea de pobreza, la ausencia de ahorro complementario garantiza condiciones de precariedad extrema en la vejez.²³ Las pensiones en México están lejos de ser universales mientras prevalezca la condición de pertenecer a un trabajo formal y subordinado, y el financiamiento tripartito tal y como se encuentra en estos momentos.

En situación genera además externalidades sociales significativas. El Estado mexicano deberá asumir costos crecientes de asistencia social para una población que durante su vida productiva fue excluida de mecanismos contributivos. Estudios actuariales proyectan que la incorporación masiva de trabajadores de plataformas sin cotizaciones incrementará la presión sobre el

²¹ Flamand, Laura y Carlo Moreno-Jaimes, “Enfermedades profesionales no reconocidas: El caso de trabajadores de plataformas digitales”, *Gestión y Política Pública*, vol. 31, núm.1 (2022):177-206.

²² Águila, Emma y Alma Vite, “Pensiones y protección social para trabajadores informales e independientes en México”, *El Trimestre Económico*, vol. 89, núm. 354 (2022): 507-538.

²³ Madero Cabib, David, “Trayectorias laborales fragmentadas y seguridad económica en la vejez: Evidencia comparada”, *Revista de la CEPAL*, núm. 135 (2021):129-152.

gasto público en programas no contributivos en las próximas décadas.²⁴

3.4 IMPACTO EN LA COHESIÓN SOCIAL EN MÉXICO

La exclusión de la seguridad social profundiza facturas sociales preexistentes. México ya presenta uno de los sistemas de protección social más fragmentados de América Latina, con diferencias insondables entre trabajadores formales con acceso pleno a prestaciones y trabajadores informales sin protección alguna. Ahora con la incorporación de miles de trabajadores de plataformas a esta última categoría amplifica la desigualdad estructural, lo que conlleva a mayor inestabilidad no solo laboral sino económica.

Esta segmentación genera tensiones distributivas y cuestionamientos sobre el principio de universalidad que debería orientar la seguridad social. Mientras algunos sectores gozan de protección integral financiada parcialmente con recursos públicos, otros quedan completamente desprotegidos. La legitimidad del sistema de seguridad social se erosiona cuando amplios contingentes poblacionales perciben que contribuyen mediante impuestos indirectos, pero no acceden a beneficios²⁵ que deberían corresponderles por contribuir de alguna forma mediante el pago de impuestos.

La precariedad laboral de los trabajadores de plataformas también afecta la reproducción social y la movilidad intergeneracional. Familias dependientes de ingresos inestables sin protección social enfrentan mayores dificultades para invertir en educación de hijos, acceder a vivienda digna o acumular activos. Se perpetúan círculos de pobreza y exclusión que limitan oportunidades de las nuevas generaciones²⁶.

²⁴ Instituto Nacional de Geriátría, “Proyecciones actuariales del sistema de pensiones ante cambios en el mercado laboral”, Documento técnico (2023): 45-67.

²⁵ Martínez Franson, Juliana, “Regímenes de bienestar en América Latina: Fragmentación, dualización y desigualdad”, *Desarrollo y Sociedad*, núm. 86 (2020): 45-78.

²⁶ Esquivel Hernández, Gerardo, “Desigualdad extrema en México: Concentración del poder económico y político”, Oxfam México, Informe de investigación (2021): 34-56.

4. VÍAS DE INCLUSIÓN: EXPERIENCIAS COMPARADAS Y PROPUESTAS

4.1 MODELOS INTERNACIONALES DE REGULACIÓN

Algunos países han desarrollado respuestas al desafío de los trabajadores de plataformas digitales, con enfoques que van desde la reclasificación laboral hasta la creación de categorías intermedias. Un ejemplo de ello lo encontramos en España, que en 2021 aprobó la denominada “Ley Rider”, que presume la existencia de relación laboral entre plataformas de reparto y trabajadores, obligando a las empresas a incorporarlos como asalariados con acceso pleno a seguridad social. La implementación ha enfrentado resistencias, pero ha logrado la formalización de miles de trabajadores.²⁷

California intentó un modelo diferenciado mediante la Proposición 22, aprobada en 2020, que mantiene a trabajadores de plataformas como independientes, pero establece beneficios mínimos obligatorios: ingreso mínimo garantizado, contribución a seguro de salud, compensación por accidentes ocupacionales y protección contra discriminación. Este modelo híbrido busca equilibrar flexibilidad con protección social, aunque enfrenta críticas por resultar insuficiente.²⁸

La Unión Europea ha adoptado un enfoque armonizador mediante la Directiva sobre trabajo en plataformas digitales, aprobada en 2024, que establece presunción de laboralidad cuando se cumplen criterios específicos de control y supervisión. Adicionalmente, obliga a las plataformas a transparentar el funcionamiento de algoritmos y garantiza derechos de información y consulta a trabajadores. Este marco busca equilibrar innovación tecnológica con derechos laborales fundamentales.²⁹

²⁷ Miranda Boto, José María, “La Ley Rider en España: Alcances y limitaciones de la presunción de laboralidad”, *Revista de Derecho Social*, núm. 95 (2021): 145-172.

²⁸ Veena Dubal, “The Drive to Precarity: A Political History of work, Regulation, and labor Advocacy in San Francisco’s Taxi and Uber Economies”, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 38, núm. 1 (2017): 73-135.

²⁹ Parlamento Europeo y consejo de la Unión Europeo y Consejo de la Unión Europea, “Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas”, *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 129/44 (2024).

4.2 ¿QUÉ ESTÁ SUCEDIENDO EN MÉXICO?

México a pesar de haber incorporado a su legislación laboral la figura de trabajo de plataformas digitales publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 24 de diciembre de 2024, cuya entrada en vigor fue el 22 de junio del 2025, cuya promesa ha sido el de asegurar la protección por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, la realidad es que existen muchas ambigüedades y condiciones que han impedido hasta ahora, inicios del año 2026, el cumplimiento pleno de las altas por parte de trabajadores de plataformas digitales al IMSS, ya que una de las principales condiciones percibir más de un salario mínimo mensual, lo cual resulta muy difícil de acreditar para algunos trabajadores de plataformas digitales, el cálculo y los términos que la Ley Federal del Trabajo plantea resultan confusos.

Por ello resulta necesario adaptar la Ley del Seguro Social para crear regímenes especiales que consideren las particularidades del trabajo en plataformas. Esto podría incluir mecanismos de afiliación simplificada, esquemas de contribución proporcional a ingresos reales (no estimados), y modalidades mixtas donde plataformas, trabajadores y Estado cofinancien prestaciones básicas. Experiencias piloto de seguridad social para trabajadores independientes en Uruguay y Chile ofrecen referencias útiles.³⁰

Una tercera vía complementaria implica fortalecer mecanismos de protección social universal no contributiva. La expansión de sistemas de salud pública de calidad, pensiones ciudadanas dignas y seguros sociales básicos financiados con impuestos generales permitiría garantizar pisos mínimos de protección independientemente del estatus laboral. Este enfoque de universalización reduciría vulnerabilidades estructurales y desacoplar progresivamente protección social de empleo formal.³¹

³⁰ Bertranou, Fabio y Luis Casali, "Protección social y economía informal en América Latina: Desafíos de la inclusión", *Revista Internacional de Seguridad Social*, vol. 73, núm. 4 (2020): 89-112.

³¹ Lustig, Nora y Valentina Martínez Pabon, "Protección social universal en América Latina: ¿Una utopía realizable?" *Desarrollo y Sociedad*, núm 88 (2022): 125-158.

Este modelo de cobertura de seguridad social no solo permitiría a los trabajadores de plataformas digitales acceder a la misma, sino a todas las personas trabajadoras.

No obstante lo anterior, la efectividad de cualquier marco regulatorio depende de la capacidad de los trabajadores de plataformas para organizarse colectivamente y participar en la definición de condiciones laborales. México debe reconocer explícitamente el derecho de estos trabajadores a formar sindicatos y asociaciones profesionales sin interferencias patronales. Las plataformas han demostrado históricamente su hostilidad hacia intentos de organización, implementando desactivaciones masivas de cuentas de activistas.³²

La negociación colectiva sectorial podría constituir un mecanismo valioso para establecer estándares mínimos. Inspirado en modelos escandinavos, podría crearse un marco institucional donde organizaciones de trabajadores plataformas y gobierno negocien periódicamente condiciones laborales básicas aplicables a todo el sector: tarifas mínimas, comisiones máximas, protocolos de seguridad, mecanismos de resolución de conflictos. Este diálogo social tripartito permitirá adaptar regulaciones a dinámicas cambiantes del sector.³³

La tecnología misma puede habilitarse como herramienta de empoderamiento. Plataformas cooperativas de trabajadores, donde los propios prestadores de servicios son propietarios y administradores, han emergido en diversos países como alternativas al modelo extractivo dominante. México podría incentivar mediante política pública el desarrollo de estas cooperativas digitales, ofreciendo financiamiento, asistencia técnica y preferencias en contratación pública.³⁴

³² Sopp, Kati, “Digital Labor Organizing: Strategies and Challenges in the Platform Economy”, *Labor Studies Journal*, vol.46, núm. 2 (2021): 167-191.

³³ Davidov, Guy, “Collective bargaining laws: Purpose and scope”, *International Labour Review*, vol. 159, núm. 2 (2020): 229-246.

³⁴ Schor, Juliet, “Debating the Sharing Economy”, *Journal of Self-Governance and Management Economics*, vol. 4, núm. 3 (2016): 7-22

4.3. FINANCIAMIENTO SOSTENIBLE PARA LA INCLUSIÓN

La expansión de la cobertura de seguridad social hacia trabajadores de plataformas requiere identificar fuentes sostenibles de financiamiento. Un modelo exclusivamente contributivo basado en porcentajes de ingresos enfrentaría desafíos de viabilidad dado lo reducido e inestable de los ingresos de muchos trabajadores. Se requiere un esquema mixto que combine contribuciones de trabajadores, aportaciones patronales y subsidios estatales progresivos.³⁵

Las plataformas digitales deberían asumir responsabilidades contributivas proporcionales al valor que capturan mediante comisiones. Un mecanismo posible implica establecer una contribución obligatoria calculada sobre el valor bruto de transacciones procesadas, destinada a financiar prestaciones sociales básicas. Esta contribución reconocería que las plataformas se benefician del trabajo de miles de personas y deben internalizar costos sociales que actualmente externalizan.³⁶

El financiamiento público debe jugar un papel redistributivo esencial. México podría destinar recursos provenientes de impuestos a la economía digital (como propuestas de gravámenes a plataformas tecnológicas internacionales), específicamente a fondos de protección social para trabajadores de plataformas. Adicionalmente, subsidios focalizados en trabajadores de menores ingresos garantizarían acceso efectivo independientemente de capacidad de pago.³⁷

5. REFLEXIONES FINALES

La exclusión de los trabajadores de plataformas digitales del sistema de seguridad social mexicano representa una de las manifestaciones más evidentes de la inadecuación de marcos

³⁵ Arenas de Mesa, Alberto, “El financiamiento de la protección social en América Latina: Desafíos y alternativas”, Serie Financiamiento del Desarrollo CEPAL, núm. 275 (2019): 23-67.

³⁶ Marinakis, Andrés, “Impuestos digitales y financiamiento de la protección social”, *Revista internacional del trabajo*, vol. 141, núm. 1 (2022): 89-115.

³⁷ Uprimny Yepes, Rodrigo, “Tributación de la economía digital y derechos sociales: Una propuesta de vinculación”, *Revista de Economía Institucional*, vol. 23, núm. 45 (2021): 234-261.

institucionales diseñados para realidades laborales del siglo XX ante transformaciones del capitalismo contemporáneo. Esta exclusión no es un accidente técnico ni una laguna normativa temporal, sino el resultado de estrategias empresariales deliberadas que buscan maximizar rentabilidad mediante la precarización laboral y la externalización de costos sociales.

Las consecuencias de esta situación trascienden el ámbito individual de los cientos de miles de trabajadores afectados. La profundización de la fragmentación social, la erosión de la legitimidad del sistema de seguridad social, la generación de pasivos fiscales futuros y la perpetuación de círculos de pobreza intergeneracional constituyen efectos estructurales que comprometen la cohesión social y el desarrollo sostenible del país.

La inclusión efectiva de estos trabajadores en esquemas de protección social requiere transformaciones profundas que articulen tres dimensiones complementarias. Primero, reformas normativas que reconozcan la realidad de la subordinación algorítmica y establezcan obligaciones claras para las plataformas.

Segundo, innovaciones institucionales que adapten el sistema de seguridad social a trayectorias laborales contemporáneas, avanzando hacia modelos de protección universal menos dependientes del empleo formal tradicional. Tercero, mecanismos de organización colectiva y participación democrática que empoderen a los trabajadores en la definición de sus condiciones laborales.

El desafío es complejo y no admite soluciones simples. La experiencia comparada internacional demuestra que diversos modelos regulatorios son posibles, cada uno con ventajas y limitaciones específicas. México debe construir su propio camino considerando particularidades de su mercado laboral, capacidades institucionales, correlaciones de fuerzas políticas y restricciones fiscales; sin embargo, la dirección del cambio necesario resulta clara: avanzar hacia una economía digital más inclusiva, equitativa y respetuosa de la dignidad del trabajo humano.

La coyuntura actual ofrece una ventana de oportunidad para implementar estas transformaciones. El debate social sobre las plataformas se ha intensificado, la organización de trabajadores

ha ganado visibilidad y fuerza, y existe creciente consenso sobre la insostenibilidad del statu quo. Aprovechar este momento requiere voluntad política, construcción de coaliciones amplias y capacidad para imaginar futuros alternativos donde el desarrollo tecnológico contribuya al bienestar colectivo en lugar de acentuar desigualdades. El trabajo en plataformas digitales llegó para quedarse, pero las condiciones en que se realiza no están predeterminadas por imperativos tecnológicos inevitables. Son construcciones sociales, jurídicas y políticas que pueden y deben ser transformadas. La inclusión de estos trabajadores en el sistema de seguridad social mexicano no es solo un imperativo de justicia social, sino una condición necesaria para construir una sociedad más cohesionada, democrática y sostenible en el siglo XXI.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Libros y Capítulos

Artículos de Revistas Académicas

- Adams-Prassl, Jeremias, "What if your Boss Was an Algorithm? Economic Incentives, Legal Challenges, and the Rise Of Artificial Intelligence at Work". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41, núm. 1 (2019).
- Aguila, Emma y Alma Vite, "Pensiones y protección social para trabajadores informales e independientes en México". *El Trimestre Económico*, vol. 89, núm. 354 (2022)
- Arenas de Mesa, Alberto, "El financiamiento de la protección social en América Latina: Desafíos y alternativas". *Serie Financiamiento del Desarrollo CEPAL*, núm. 275 (2019)
- Baylos Grau, Antonio, "Nuevas tecnologías y relaciones laborales: La economía digital y sus implicaciones". *Revista de Derecho Social*, núm. 85 (2019)
- Bensunsán, Graciela y Jorge Carrillo, "El trabajo en plataformas digitales en México: Condiciones laborales y desafíos regulatorios". *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 83, núm. 2 (2021)

- Bertranou, Fabio y Luis Casalí, "Protección social y economía informal en América Latina: Desafíos de la inclusión". *Revista Internacional de Seguridad Social*, vol. 73, núm. 4 (2020)
- Campos López, Adriana, "Iniciativas legislativas sobre economía de plataformas en México: Análisis y perspectivas". *Revista del Senado de la República*, vol. 28, núm. 94 (2022)
- Cortés Cáceres, Fernando, "Fragmentación de la protección social y desigualdad en México". *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, vol. 67, núm. 244 (2022)
- Davidov, Guy, "Collective Bargaining Laws: Purpose and Scope". *International Labour Review*, vol. 159, núm. 2 (2020)
- De Stefano, Valerio, "The Rise Of The 'Just-In-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdswork and Labour Protection in The 'Gig-Economy'". *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 37, núm. 3 (2016)
- Dubal, Veena, "The Drive to Precarity: A Political History of work, Regulation, and labor Advocacy in San Francisco's Taxi and Uber Economies". *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 38, núm. 1 (2017)
- Ermida Uriarte, Óscar, "La presunción de laboralidad en el trabajo subordinado: Análisis comparado y propuestas". *Revista Derecho Laboral*, vol. 64, núm. 291 (2021)
- Esquivel Hernández, Gerardo, "Desigualdad extrema en México: Concentración del poder económico y político". *Oxfam México, Informe de investigación* (2021)
- Flamand, Laura y Carlo Moreno-Jaimes, "Enfermedades profesionales no reconocidas: El caso de trabajadores de plataformas digitales". *Gestión y Política Pública*, vol. 31, núm. 1 (2022)
- Gamboa Montejano, Sergio, "Seguros privados para trabajadores de plataformas: Análisis de coberturas y limitaciones". *Revista Mexicana de Seguros y Fianzas*, vol. 12, núm. 3 (2022)
- Lozano Ascencio, Fernando, "Salud mental en los trabajadores de plataformas digitales: Un estudio exploratorio". *Revista Mexicana de Salud Mental*, vol. 44, núm. 5 (2021)

- Lustig, Nora y Valentina Martínez Pabon, "Protección social universal en América Latina: ¿Una utopía realizable?". *Desarrollo y Sociedad*, núm. 88 (2022)
- Madero Cabib, David, "Trayectorias laborales fragmentadas y seguridad económica en la vejez: Evidencia comparada". *Revista de la CEPAL*, núm. 135 (2021)
- Marinakís, Andrés, "Impuestos digitales y financiamiento de la protección social". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 141, núm. 1 (2022)
- Martínez Fransoní, Juliana, "Regímenes de bienestar en América Latina: Fragmentación, dualización y desigualdad". *Desarrollo y Sociedad*, núm. 86 (2020)
- Mesa-Lago, Carmelo, "Protección social en México: Análisis de cobertura y desafíos del sistema". *Problemas del Desarrollo*, vol. 52, núm. 205 (2021)
- Miranda Boto, José María, "La Ley Rider en España: Alcances y limitaciones de la presunción de laboralidad". *Revista de Derecho Social*, núm. 95 (2021)
- Organización Internacional del Trabajo, "El trabajo en plataformas digitales en América Latina: Dimensiones y características". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 140, núm. 3 (2021)
- Portela González, Clara, "Riesgos laborales en la economía de plataformas: El caso de los repartidores en América Latina". *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 31 (2020)
- Rojas Wiesner, Martha, "Accidentes laborales y economía de plataformas: Etnografía de repartidores en la Ciudad de México". *Desacatos: Revista de Ciencias Sociales*, núm. 68 (2022)
- Román Reyes, Patricia, "Covid-19 y trabajadores de plataformas digitales: La pandemia como evidencia de vulnerabilidad estructural". *Salud Pública de México*, vol. 63, núm. 2 (2021)

- Rosenblat, Alex y Luke Stark, "Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A case Study of Uber's Drivers". *International Journal of Communication*, vol. 10 (2016)
- Santos Azuela, Héctor, "La subordinación en el trabajo de plataformas digitales: Análisis desde el derecho mexicano". *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, vol. 54, núm. 162 (2021)
- Schor, Juliet, "Debating the Sharing Economy". *Journal of Self-Governance and Management Economics*, vol. 4, núm. 3 (2016)
- Sopp, Kati, "Digital Labor Organizing: Strategies and Challenges in the Platform Economy". *Labor Studies Journal*, vol. 46, núm. 2 (2021)
- Uprimny Yepes, Rodrigo, "Tributación de la economía digital y derechos sociales: Una propuesta de vinculación". *Revista de Economía Institucional*, vol. 23, núm. 45 (2021)

Documentos e Informes Institucionales

- Alianza Nacional de Repartidores de México. "Informe sobre condiciones de trabajo y accidentes en plataformas de reparto". *Documento de trabajo* (2023)
- Instituto Mexicano del Seguro Social. "Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del IMSS 2023-2024". IMSS (2024)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: Informalidad Laboral en México". INEGI (2024)
- Instituto Nacional de Geriatria. "Proyecciones actuariales del sistema de pensiones ante cambios en el mercado laboral". *Documento técnico* (2023).

Legislación y Jurisprudencia

- Gaceta Oficial de la Ciudad de México. "Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley de Movilidad", núm. 312 (2019)

Ley del Seguro Social. *Diario Oficial de la Federación*, última reforma publicada el 12 de noviembre de 2021, Título Segundo Capítulo I.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. "Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas". *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 129/44 (2024).

Suprema Corte de Justicia de la Nación. "Jurisprudencia sobre el principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales". *Semanario Judicial de la Federación*, Novena Época, Tesis 2ª./J.142/2018.

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Sentencia en el expediente laboral 2847/2020, resolución sobre reconocimiento de relación laboral entre repartidor y plataforma digital.