


MANIFIESTO DE PISO MÍNIMO DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES

 TRABAJO SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	CONTROL DE GESTIÓN OFICINA DE LA C. SECRETARÍA
26 ABO 2022	
RECIBIDO	
HORA:	<i>Sande</i>
RECIBIÓ:	<i>12:59</i>

*En este documento se ha empleado el masculino genérico en algunos casos, entendiéndose que se aplica tanto para mujeres como hombres.

Las trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales se han organizado para socializar sus demandas y defender sus derechos, frente a la precariedad laboral en la que se encuentran por la falta de reconocimiento jurídico de la relación laboral y calidad de trabajador y trabajadora.

El debate sobre la condición de trabajadores y trabajadoras entre quienes ejecutan una orden de trabajo de forma personal y subordinada con las empresas que operan las plataformas digitales ha sido superado por todas y todos los actores. Es decir, existe un consenso de la existencia de una relación laboral.

En México, diversas organizaciones han hecho múltiples esfuerzos para colocar el tema en la discusión pública y lograr que distintos actores políticos desarrollen posicionamientos ante una realidad laboral que atenta contra todos los derechos humanos laborales. Hasta el momento, se han presentado siete propuestas legislativas en el Congreso de la Unión, y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social prepara la propuesta del Gobierno de México.

En el marco de la búsqueda de una regulación laboral en plataformas digitales, las y los trabajadores organizados en diferentes agrupaciones y conforme a lo que establece la Organización Internacional del Trabajo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y otras normativas nacionales e internacionales, han acordado un piso mínimo que garantice su acceso a la justicia laboral y promueva la igualdad de género como un principio fundamental, lo cual representa un asunto de justicia social.

Dada la naturaleza del trabajo que se realiza en las plataformas digitales se reconoce que hay algunas situaciones que se presentan de manera desproporcionada afectando de forma específica a un sexo en detrimento del otro por ello el posicionamiento que aquí se plantea se hace con base al principio de igualdad sustantiva, no discriminación y un ambiente libre de violencia.

Se consideran algunos aspectos específicos de vulnerabilidad con relación a la condición de género de las mujeres trabajadoras de plataformas digitales, como repartidoras y conductoras. Que la LFT proteja los derechos humanos laborales de todas y todos a efecto de lograr una igualdad real y sustantiva en el mundo laboral. Los riesgos al realizar el trabajo de entrega de productos y transportando personas en vehículos, las mujeres están expuestas a la violencia por razones de género, presentado de forma desproporcionada acoso sexual en el desarrollo de su trabajo.

Las propuestas que en el presente documento se plantean es para proteger y garantizar los derechos humanos en el mundo del trabajo, a efecto de incluir a trabajadores asalariados, cual sea su situación contractual y deberán incluirse en la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo Especial, de personas trabajadoras, conductoras y repartidoras de plataformas digitales. De igual manera las relaciones laborales entre las personas trabajadoras de plataformas digitales, repartidoras y conductoras incluyen todos los derechos contenidos en la Ley Federal de Trabajo y considerarse de aplicación en el mundo del trabajo y ser abarcativas durante el trabajo, en relación con el trabajo y como resultado del trabajo.

Dichas propuestas deberán ser aplicables en los desplazamientos, desde el inicio del recorrido e incluso hasta que se llegue a casa, reconociendo que el mundo del trabajo esta estrechamente vinculado con el mundo familiar.

A continuación, se plantean definiciones y los mínimos que aspiran las y los trabajadores de plataformas digitales:

1. Definición de personas trabajadoras a través de plataformas digitales.¹

Se entiende por trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales a aquellas personas físicas que prestan sus servicios de manera subordinada, con recursos propios o proporcionados por una persona física o moral, a través de plataformas tecnológicas, aplicaciones digitales y similares.

Las categorías laborales de las personas trabajadoras de plataformas por aplicación serán con base en las horas de tiempo de conexión y/o salario generado, quedando consideradas los eventuales, de medio salario y de salario completo.

El tiempo de conexión, con o sin orden de trabajo activa, se contabiliza desde que las personas trabajadoras se conectan a la plataforma.

Las categorías laborales son las siguientes:

- a) Eventuales: aquellos que están regulados por el Artículo 39 F de la LFT.
- b) Medio salario: aquellos que generen medio salario mínimo general y/o 80 horas al mes de tiempo de conexión discontinua, lo que resulte primero, regulados por el Artículo 39 F de la LFT.
- c) Salario completo: aquellos que generen igual o más de un salario mínimo general y/o 160 horas al mes de tiempo de conexión continuas o discontinua.

Se hará revisión bimestral por parte de la plataforma y todo trabajador podrá desplazarse de una categoría laboral a otra, generando antigüedad de acuerdo con el tiempo trabajado, aplicable solo para los trabajadores medios y completos. Las horas de conexión será el mecanismo de control/medición de las personas trabajadoras.

¹ El trabajador se define de acuerdo con las normas internacionales del trabajo de la OIT, que incluyen tanto a los asalariados como a los trabajadores por cuenta propia (o contratistas independientes). Los trabajadores de las plataformas digitales de trabajo también se denominan en la literatura especializada «trabajadores esporádicos», «trabajadores de micro tareas (crowd-workers)» o «trabajadores de plataformas digitales» (Oficina Internacional del Trabajo, 2021)

2. Patrón o plataforma digital.²

Se entiende por patrón a aquellas personas físicas o morales, que a través de plataformas tecnológicas, aplicaciones digitales y similares, define los mecanismos para el reclutamiento de las y los trabajadores; establece el precio de los servicios; cobra comisiones a los clientes; vincula de forma automática a las y los trabajadores con los clientes; hace uso de la gestión algorítmica para la organización, asignación y evaluación del trabajo y, supervisa el trabajo mediante diferentes herramientas digitales.

3. Salario / Pago.

El salario se fijará por día, por orden de trabajo, por tiempo de conexión, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad mínima, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo general.

Cuando el salario se fije por orden de trabajo, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal de la orden de trabajo por causa que no les sea imputable. Los salarios no podrán reducirse si se abrevia la orden de trabajo, cualquiera que sea la causa, así como a que les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no le sean imputables al trabajador y trabajadora.

² Las plataformas digitales son entidades en línea que ofrecen servicios y productos digitales. Estos servicios digitales facilitan las interacciones entre dos o más conjuntos distintos pero interdependientes de usuarios (ya sean empresas o particulares) que interactúan a través del servicio por Internet (OCDE 2019a, 21). Estas interacciones pueden incluir el intercambio de mano de obra, bienes (comercio electrónico) o programas informáticos.

Las plataformas digitales de trabajo facilitan el acceso al trabajo utilizando tecnologías digitales para hacer de «intermediarias» entre los proveedores individuales (trabajadores de plataformas y otras empresas) y los clientes (Unión Europea 2020, 1), o contratan directamente a trabajadores para que presten sus servicios. El trabajo realizado en estas plataformas también se denomina comúnmente «trabajo a través de plataformas digitales» o «trabajo esporádico».

La gestión algorítmica se refiere a ceder a un sistema algorítmico el control y la responsabilidad de asignar tareas y tomar decisiones, y con poca participación del ser humano. El sistema de gestión algorítmica mejora mediante algoritmos de autoaprendizaje basados en datos. (Oficina Internacional del Trabajo, 2021)

No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría.

En el supuesto de un cambio de unidad de medida salarial, éste deberá realizarse de común acuerdo entre el empleador y el sindicato o las personas trabajadoras.

4. Otros ingresos.

Las propinas otorgadas por los usuarios y/o clientes por los bienes y servicios de las aplicaciones tecnológicas, plataformas digitales o similares, no conformarán parte del salario, ni podrán ser retenidos bajo ninguna causa. Estos ingresos serán entregados de manera íntegra y serán exentos del pago de impuestos. Se verán reflejadas inmediatamente al ser otorgadas.

5. Obligaciones del patrón y herramientas de trabajo.

Se dotarán a las y los trabajadores de aplicaciones digitales los materiales y las herramientas necesarias para el desarrollo óptimo de su trabajo.

6. Acoso sexual.

El contenido de acoso sexual en la LFT, amplía su alcance al trabajo que realizan las trabajadoras de plataformas digitales como una forma de violencia en la que puede existir o no subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para las personas trabajadoras, que se lleve a cabo por parte del patrón, proveedores, usuarios o clientes del servicio, así como cualquier persona que la ejerza durante el desarrollo del trabajo, con motivo de la relación del trabajo.

7. Discriminación por razones de género.

La discriminación por razones de género y cualquier otra causa contra los y las trabajadoras es el contenido en la LFT, ampliando su alcance a la distinción, exclusión, trato diferente perjudicial, que se da con motivo de la actividad que se

desarrolla como persona trabajadora de plataformas digitales, tales como: a) vestimenta, b) aspecto físico, c) sexo, d) discapacidad, f) etnia, g) instrumentos de trabajo h) otras análogas que dañen la dignidad e integridad de las personas trabajadoras de plataformas digitales, que se lleve a cabo por parte del patrón, proveedores, usuarios o clientes del servicio, así como cualquier persona que la ejerza durante el desarrollo del trabajo, con motivo de la relación laboral.

8. Riesgos en el trabajo.

Además de los definidos en la LFT, su alcance se amplía a los accidentes y enfermedades que atenten contra la integridad física y/o moral que pongan en peligro la vida, la libertad sexual, e integridad de las personas trabajadoras de plataformas digitales con motivo del desarrollo del ejercicio de su trabajo durante el tiempo de conexión y hasta el regreso a casa después de su última orden de trabajo o su desconexión voluntaria.

A efecto de prevenir, clasificar y promover como riesgos en el trabajo en razón de género a) los pedidos se entregarán a pie de calle, b) las zonas rojas (de peligro y riesgo) serán tomadas en cuenta como riesgo de trabajo de manera específica para las mujeres trabajadoras de plataformas digitales por su condición de género, c) se incluirá de manera específica el atropellamiento, nalgada, manoseo lascivo mientras circulan, cerrar el camino con finalidad de amedrentar, asustar, burlarse de la persona trabajadora, d) entre otras conductas análogas que atenten contra la dignidad de las trabajadoras por su condición de género.

9. Protección de datos personales.

La empresa está obligada a elaborar una base de datos personales tanto de los usuarios y/o personas consumidoras, así como de las y los trabajadores de plataformas digitales, la cual debe contener los estándares correspondientes a la ley de la materia. Estos datos únicamente se mostrarán en ambos casos una clave única de trabajador o clave única de consumidor, sin mostrar ningún otro dato con la finalidad de proteger a ambas partes.

El patrón estará obligado a facilitar los datos personales únicamente a la autoridad correspondiente, mediante una orden judicial en caso de atentar contra la integridad o la vida de las personas trabajadoras, y de manera especial cuando ponga en riesgo el derecho humano a una vida libre de violencia para las mujeres trabajadoras de plataformas digitales.

10. Alta de vehículos y responsabilidad solidaria.

Solo las personas físicas trabajadoras por aplicación, podrán dar de alta los vehículos ante el patrón, ya sea en renta, propios o prestados, las personas morales, propietarias de camionetas, automóviles, motocicletas u otros semejantes, no podrán dar de alta sus vehículos, en una empresa que preste sus servicios de transporte de pasajeros, de mensajería, de entrega de alimentos o mixtos, mediante plataformas y aplicaciones tecnológicas y no serán consideradas solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo y de la ley.

JUAN CARLOS SOTO QUIBON UDHAAM Ciudad de México, 20 agosto 2022.

Filiberto Alejandro Perez Herrera
Lvette Gpe. Richardo Contreras

Ventura Lopez Veterono YAKUZA
Qimei Huang 黃曉娟 Grupo de repas culebras Mexicali

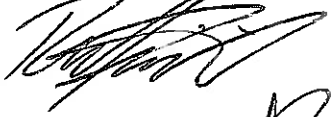
Shaira Garduño Touar. UNTA
MARCELA ELIZABETH VALENCIA LEAL, ZAS


Arturo Alejandro Vásquez Santos "RUDO"
DIEGO ARMANDO CANACHO AMEZQUITA (DEJ)
Olimpo Ortega Berber Union Antiasalto
Salvador Godinwcz GONZALEZ SUTRAM
César Ricardo Castillo Durán Consejo de Conductores de Jalisco
Pedro Juan Ramirez Ramirez

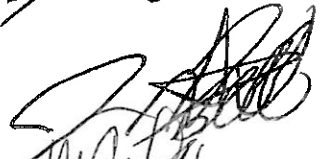
DIEGO FOUSSO MEWESSES DE LA ROSA CADEM


Sergio J. Guerrero Ornelas ~~Cont~~ UNTA
HDSG, MJO Orzua ~~#~~

SIINDICATO DE CONDUCTORES DE VEHICULOS DESERVICIA

SICONVESE RAFAEL BUELVA GARCIA 

Marcela Isabella Torres 

JUAN PABLO AGUAYO AVILA GUE 

Veronica Duran Hernandez GUE 


Orlando Rafael Rodriguez Ruiz 

CIS

JERGE ARIBO SANCHEZ CARRIO. LIONS GROUP/UNTA 

María Eugenia Fernández Figuera

Ma. Eugenia Fdz. UTDM

Jonathan Telles Silva 

UTDM

Christian Terrazas Sánchez

Christian Terrazas UNTA

Talina Torija Hernández

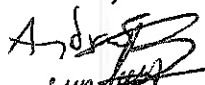
UTPA

Clara Leticia López Cavich 

Ontraptey

Patricia Buelva García 

SICONVESE

Andrés Cruz Velázquez 


~~SIFE~~ SIndependie

Benjamin Rivas Sanchez 

ACPAM SIN

Saul Velarde Raya 


Saul Velarde R. Grupo de Repartidores

Joshua Lopez Beltra 

Hermanidad de San Luis Rio Ci. Delberg.

Rodolfo Gonzalez Moreno 

SICONVESE Culebras

Juan Alfonso Morales Corvillo 

S. rrouence nel. pref. 1. qd0