



Xóchitl Gálvez Ruiz
Senadora de la República

Senador Oscar Eduardo Ramírez Aguilar
Presidente de la Mesa Directiva
Senado de la República
P r e s e n t e.

La suscrita senadora de la República, **Xóchitl Gálvez Ruiz**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional (PAN), en la LXIV Legislatura del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71, fracción II y 72, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por los artículos 8, numeral 1, fracción I; 164, numerales 1 y 2, 169, 172 y demás relativos del Reglamento del Senado de la República, someto a la consideración del Pleno la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un Capítulo XI Bis “Trabajo a través de las Plataformas Digitales”, al Título Sexto, conformado por los artículos 310-A, 310-B, 310-C, 310-D, 310-E, 310-F, 310-G, 310-H, 310-I, 310-J, 310-K, 310-L, 310-M y 310-N; una fracción XI, al artículo 391 y una fracción XII, al artículo 423, de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente:**

Exposición de Motivos

Internet y el cambio en la vida humana.

El ser humano está en constante evolución. La historia no se detiene ni un segundo y, gracias a ello, los cambios en la vida de las personas son permanentes. No todas las épocas han sido tan cambiantes, pues es aceptado que las transformaciones se han ido intensificando con el paso del tiempo. Hoy vivimos la etapa de la historia con mayores transformaciones y ello también implica enfrentar los más grandes retos que ha habido jamás.

Con el incremento de los niveles educativos y con el avance de la ciencia y la tecnología, las modificaciones en la vida de la gente se han ido profundizando. Las nuevas medicinas, los nuevos tratamientos médicos y la investigación han elevado considerablemente la esperanza de vida; la tecnología ha hecho mucho más sencilla la realización de labores cotidianas; las mejores comunicaciones han conectado al mundo en tiempo real, entre muchos otros grandes acontecimientos que hoy asumimos como ordinarios o cotidianos.



Xóchitl Gálvez Ruiz

Senadora de la República

Internet es uno de ellos. Desarrollado a partir de la Segunda Guerra Mundial y consolidado a partir de 1969, Internet ha invadido por completo la vida humana. Si bien su producto más conocido es la conocida como *World Wide Web* (WWW), existen muchas variantes, productos o aplicaciones de esta red que están en nuestras vidas, incluso sin percatarnos de ellas.

El teléfono celular inteligente más sencillo de la actualidad es mucho más potente que la Z1 de 1938, la ENIAC de 1944 o la EDVAC de 1949, todas ellas computadoras que eran incluso del tamaño de un sótano.

Las décadas de los años 90 y 2000 fueron testigos de la explosión de internet, penetrando a los hogares, a través de equipos más rápidos y con mayor capacidad de procesamiento. Desde esos años, tener acceso a la WWW se convirtió poco a poco en una cuestión totalmente cotidiana y esa penetración se aceleró de manera exponencial cuando los teléfonos celulares se convirtieron en teléfonos inteligentes (*smartphones*).

Para la segunda mitad de la primera década del siglo XXI (2007-2010), las plataformas de interacción humana basadas en internet se empezaron a expandir gracias a las primeras redes sociales como *Facebook*, *Twitter*, *Hi5*, *My Space*, entre otras.

Pronto, los teléfonos inteligentes escalarían su capacidad para permitir que las redes sociales acompañaran a la persona de manera permanente, a través del desarrollo de aplicaciones, comúnmente conocidas como apps.

Pero con ello, las posibilidades se expandieron hacia el infinito. El desarrollo de aplicaciones fue tal que no solo se extendió el uso de redes sociales en los celulares, sino que otras aplicaciones de uso común también fueron desarrolladas para facilitar la vida de las personas.

En relativamente poco tiempo, las aplicaciones para teléfonos celulares se convirtieron en algo indispensable para millones de personas y, con ello, también surgió una ventana de oportunidad para hacer negocios multimillonarios.

Surgieron así las plataformas de servicios y venta de productos por aplicaciones digitales que transformaron totalmente la forma de hacer negocios y la forma de actuar de la gente. Pero, ¿esta transformación también ha alcanzado a los derechos de las personas que se dedican a laborar a través de estas plataformas digitales o, simple y sencillamente ello ha estado fuera del alcance del Derecho? Las legislaciones han tardado en responder, pero es tiempo de que lo hagan.



Xóchitl Gálvez Ruiz
Senadora de la República

Uber y la revolución laboral

En diciembre de 2008, durante una fría noche de invierno en París, Travis Kalanick y Garrett Camp, no pudieron conseguir un medio de transporte. Ante este problema complejo surgió una idea simple: Uber.¹

Ambos emprendedores se pusieron a trabajar para resolver esta problemática común en nuestro mundo hasta ese momento y, en marzo de 2009, desarrollaron una app para teléfonos celulares inteligentes que permitiría pedir un vehículo que los transportara con solo tocar un botón.

Un año después de haber iniciado esta labor de desarrollo de la app, el 5 de julio de 2010, Uber vio la luz: ese día, en San Francisco, el primer usuario de la aplicación pidió un viaje pulsando un botón en su teléfono.

La aplicación tuvo tal éxito que, en diciembre de 2011, apenas tres años después de que no habían podido conseguir un taxi en aquella fría noche de invierno parisino, en esa misma Ciudad Luz, Uber fue lanzado a nivel internacional.

Para abril de 2014, Uber ya tenía presencia en cien ciudades alrededor del mundo. En agosto de ese año se lanzó la modalidad Uber Pool y en abril de 2015, la compañía lanzó Uber Eats en Chicago, Los Ángeles y Nueva York, incursionando también en el reparto de comida.

Con Uber, cientos de aplicaciones y plataformas de transporte privado, de reparto de comida, de servicios a domicilio, de ventas de productos, telecomunicaciones y entretenimiento, entre otras muchas ramas de la actividad económica, se fueron desarrollando, facilitando la vida de las personas y, también, generando oportunidades de empleo y fuentes de ingresos para millones.

Entre estas aplicaciones podemos nombrar a Didi, Easy Taxi, Beat, Cabify, Sin Delantal, Deliveroo, Glovo, Resto In, Rappi, Mercadoni, Para la Fiesta, Burp, Royal, Postmates, Cornershop, entre cientos más. Gracias a estas aplicaciones hoy en día podemos pedir un viaje, un producto de la tienda de autoservicio, comida o, incluso, la despensa completa de un supermercado.

¹ Datos obtenidos de Uber, localizables en la página de internet de la compañía, en <https://www.uber.com/es-CO/newsroom/historia/>



Xóchitl Gálvez Ruiz
Senadora de la República

Durante algunos años, estas aplicaciones funcionaron sin mayor regulación normativa, proporcionando empleo para sus “socios”, facilitando la vida de sus usuarios y generando ganancias multimillonarias en muchos casos.

Los derechos de los “socios” de las plataformas

La generalidad en las plataformas digitales es que funcionan a través de una idea que es muy conveniente para los dueños, socios o accionistas de las mismas: cada persona que se da de alta en la aplicación, labora y obtiene un ingreso a través de la plataforma, es considerado un “socio” y no un trabajador.

Bajo esta premisa, los representantes de las plataformas digitales han defendido que no existe una relación laboral entre la persona moral que proporciona la plataforma y la persona física que la utiliza para laborar.

Así, las plataformas han evadido el cumplimiento de las leyes laborales de muchos de los países en los que operan, pues al argumentar que no existe relación laboral entre la persona moral y el “socio”, entonces no existen derechos laborales, ni obligaciones de seguridad social o beneficios por riesgos de trabajo, etcétera.

Así, este primer escenario nos muestra que el negocio de las plataformas digitales evitar tener erogaciones que cualquier patrón tendría para con sus trabajadores, las cuales están contenidas en las leyes laborales de todos los países del mundo.

En México, podemos encontrar, además de este escenario, uno adicional, que se da cuando un “socio” de la aplicación contrata a un tercero para llevar a cabo la labor objetivo de la plataforma, pagando un sueldo o una contraprestación por ello.

En este escenario es bastante más claro que existe un contrato de prestación de servicios, tal y como tradicionalmente lo conceptuamos, pero esto no protege a todas las personas que laboran a través de las citadas plataformas digitales.

Otro elemento importante en el análisis de este problema fáctico-jurídico es que se ha extendido la idea, propagada por estas personas morales, que las plataformas digitales son solamente prestadoras de servicios de la sociedad de la información, cuyo objeto y actividad se limita a la intermediación entre el usuario que solicita un servicio dentro de la plataforma y el “socio” o prestador de dicho servicio.

En términos llanos, esto equivale a que la relación comercial se establece entre el usuario (la persona que requiere un viaje, por ejemplo) y el prestador del servicio (el



Xóchitl Gálvez Ruiz
Senadora de la República

conductor de un automóvil dedicado al transporte privado), la cual es entablada o posibilitada por un mecanismo digital que no presta el servicio de transporte, sino solamente el servicio de intermediación, es decir, proporciona el ambiente en el cual usuario y prestador se encuentran en el plano digital.

Por ello, las plataformas digitales siempre, o en su gran mayoría, se presentan formalmente como intermediarias entre oferta y demanda, sin controlar ni desarrollar el producto o servicio que se ofrece. Por tal razón, estas empresas suelen auto etiquetarse como plataformas que se desarrollan dentro del ámbito de la economía colaborativa.

Si esta hipótesis se acepta, entonces, sería meridianamente claro que la plataforma digital, al no brindar ningún servicio más que el de intermediación, no necesita tener trabajadores que realicen la actividad pactada entre usuario y prestador del servicio y, en ese contexto, sería también claro que dichos prestadores serían trabajadores por cuenta propia o emprendedores.

Pero los tribunales en el mundo no han comprado esta argumentación y, poco a poco, pero de manera consistente, empiezan a dictarse sentencias que derrumban esa idea y confirman que las empresas que desarrollan plataformas digitales sí deben ser consideradas dentro de una relación laboral con las personas que las usan para brindar un servicio o vender un producto.

Las decisiones judiciales alrededor del mundo y los esfuerzos para regular los derechos laborales en el mundo digital.

Uruguay

En Uruguay, en el año 2019, el Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 6º Turno, dictó la sentencia 77/2019, de fecha 11 de noviembre de 2019, en la cual se resolvió, bajo el principio de primacía de la realidad, un juicio laboral promovido por un conductor de Uber, la cual fue confirmada por el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1º Turno, a través de la sentencia 111/2020, de 3 de junio de 2020.²

En el caso, los órganos jurisdiccionales citados consideraron que Uber sí es una empresa cuya actividad principal consiste en brindar servicios de transporte y no

² **Reciente jurisprudencia sobre el trabajo desarrollado mediante plataformas digitales en el Uruguay.** Opinión y crítica sobre el derecho del trabajo. Recuperado el 08 de noviembre de 2020, en <https://federicorosenbaum.blogspot.com/2020/08/reciente-jurisprudencia-sobre-el.html>



Xóchitl Gálvez Ruiz

Senadora de la República

solamente una intermediaria a través de medios de la economía colaborativa, pues la aplicación tecnológica es el mecanismo que permite al conductor brindar el servicio.

Esto tiene una razón lógica, pues Uber utiliza la aplicación para organizar su sistema productivo, permitiendo la conexión entre demanda de servicios de transporte con la oferta respectiva y, además, gestiona y realiza el cobro del servicio al usuario y el pago al conductor.

Adicionalmente, destaca en esta sentencia que, para los órganos judiciales, el conductor es un mero eslabón del proceso productivo organizado por Uber, al cual se somete, pues de no hacerlo no podría utilizar la plataforma.

Finalmente, las sentencias en este caso determinan que los conductores se vinculan con Uber mediante una relación de trabajo subordinado, pues está demostrado que la empresa ejerce funciones de dirección de los conductores, los organiza e incluso los sanciona, girándoles instrucciones precisas a través de vías digitales, con lo que se cumple el contenido de la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Colombia

En Colombia, recientemente el Juzgado Sexto Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá declaró, en una decisión inédita, que la relación entre un domiciliario de la plataforma Mercadoni y la empresa es de naturaleza laboral, utilizando, al igual que en el caso uruguayo, el principio de primacía de la realidad.³

España

En España, los órganos jurisdiccionales han tenido muchas más resoluciones y sus criterios no siempre habían sido homogéneos, pues las dos primeras sentencias dictadas tuvieron resoluciones diametralmente opuestas.

Afortunadamente, el Tribunal Supremo Español ha ido estableciendo criterios claros que protegen los derechos laborales de los trabajadores digitales que utilizan las plataformas para obtener sus ingresos.

³ **Sentencia judicial reconoce vínculo laboral entre domiciliario y plataforma digital.** Asuntos Legales. Recuperado el 08 de noviembre de 2020, en <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/sentencia-judicial-reconoce-vinculo-laboral-entre-domiciliario-y-plataforma-digital-3067081>



Xóchitl Gálvez Ruiz
Senadora de la República

Por un lado, la sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018 (Núm. 244/2018), comúnmente conocida como sentencia Deliveroo, declaró que los *riders* de Deliveroo son trabajadores subordinados.⁴

Por el otro, la sentencia del Juzgado de lo Social número 39 de Madrid, de 3 de septiembre de 2018 (Núm. 284/2018), comúnmente conocida como sentencia Glovo, resolvió que los *glovers* de Glovo, son trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE).⁵

Este último criterio se reproduce en las sentencias de los juzgados número 24 y 27 de Barcelona, en las que también resuelven que los repartidores de Glovo son profesionales independientes por cuenta propia.⁶

Pero este criterio fue derrotado recientemente por el Tribunal Supremo Español, pues declaró que la relación existente entre un repartidor y la empresa tiene naturaleza laboral y que los *riders* de Glovo son falsos autónomos. Entre los argumentos del Tribunal se encuentra que la empresa no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores, pues en realidad es una compañía que presta servicios de recadería y mensajería, fijando las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio.⁷

Además, el Tribunal considera que Glovo es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad y que, para ello, se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio insertados en la organización de trabajo del empleador.

Argentina

En Argentina, en la capital federal, desde el año 2018, se dio un esfuerzo de los trabajadores digitales para crear una organización sindical que agremie a trabajadores

4 **López Balaguer, Mercedes.** "Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias". Labor & Law Issues, Vol. 4, No. 2, 2018. Universidad de Valencia. Recuperado el 08 de noviembre de 2020, en www.labourlaw.unibo.it

5 Ídem.

6 **Nuevas sentencias sobre el trabajo prestado a través de plataformas digitales.** CincoDías. El País. Recuperado el 08 de noviembre de 2020, en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/06/28/legal/1561706605_193672.html

7 **El Tribunal Supremo declara que existe relación laboral entre Glovo y los 'riders'.** CincoDías. El País. Recuperado el 08 de noviembre de 2020, en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/23/economia/1600865248_225584.html



Xóchitl Gálvez Ruiz

Senadora de la República

de plataformas tecnológicas, se trata de APP Sindical, la cual fue la primera de este tipo en Latinoamérica.⁸

Francia

En Francia, la Sala de lo Social de la Corte de Casación, en su sentencia N° 374 de 4 de marzo de 2020, invocando su propia jurisprudencia de 1996 en el caso *Société Générale*, continuó aplicando como indicio de subordinación la existencia de la incorporación de un trabajo en un servicio organizado por el empleador, en el cual éste determina unilateralmente las condiciones de ejecución.⁹

Chile

El 6 de octubre de 2020, una jueza de Letras del Trabajo de Concepción, condenó a la compañía uruguaya PedidosYa, al pago de prestaciones e indemnización a un trabajador que fue dado de baja de la plataforma, determinando que existe la relación laboral entre el repartidor y la empresa, aplicando el principio de primacía de la realidad.¹⁰

Regular la relación laboral es una exigencia de justicia

Ante el cúmulo de casos que se han revisado en la presente iniciativa hay algo claro: los tribunales están adoptando criterios que resuelven la controversia entre las plataformas digitales y las personas que las utilizan para laborar, dejando en evidencia que sí existe una relación laboral y que estas personas deben ser consideradas como trabajadores y, por lo tanto, deben tener acceso a las prestaciones de ley y a la seguridad social.

Pero no podemos dejar que los tribunales avancen de caso en caso, pues estos solamente pueden aplicar lo que las leyes ya establecen y eso hace que quienes ven

⁸ **Mensajeros de Rappi crean sindicato, el primero de una plataforma tecnológica en Latinoamérica.** Agencia de Información Laboral. Escuela Nacional Sindical. Recuperado el 08 de noviembre de 2020, en <https://ail.ens.org.co/entrevistas/mensajeros-de-rappi-crean-sindicato-el-primero-de-una-plataforma-tecnologica-en-latinoamerica/>

⁹ **A. Godínez Vargas**, “La regulación del trabajo en las empresas de plataforma virtual de Costa Rica”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/71), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020, Pp. 100-101

¹⁰ **Jueza chilena reconoce la relación laboral entre repartidores y plataformas de 'delivery'.** LexLatin. Recuperado el 08 de noviembre de 2020, en <https://lexlatin.com/noticias/jueza-chilena-reconoce-relacion-laboral-repartidores-plataformas-delivery>



Xóchitl Gálvez Ruiz

Senadora de la República

sus derechos laborales vulnerados, tengan que agotar largos y costosos procesos legales que se convierten en un obstáculo irracional para el ejercicio de sus derechos.

En ese contexto, la presente iniciativa propone regular, expresamente, en la Ley Federal del Trabajo, la relación laboral, los derechos y las condiciones básicas que deben existir entre las empresas que desarrollan plataformas digitales y sus trabajadores que prestan el servicio.

La iniciativa propone adicionar un Capítulo XI Bis al Título Sexto, en el cual, de inicio, se definiría quiénes son los trabajadores digitales, señalando que son los choferes, transportistas, repartidores, mensajeros, tenderos, gestores, encargados, ocupaciones transitorias u otras afines para uno o varios empleadores y a favor de uno o varios usuarios o consumidores, con ayuda de herramientas electrónicas a través de plataformas digitales y que gozarán de todos los derechos generales consagrados en el apartado A, del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, incluido el derecho a la sindicación y a la seguridad social, así como de los derechos especiales contenidos en ese capítulo.

Igualmente necesario es definir quiénes son los empleadores, estableciendo que serán las personas físicas o morales que utilicen los servicios de los trabajadores digitales, a favor de uno o varios usuarios o consumidores, a través de plataformas digitales administradas por aquél o por terceros, en las que ofrezca bienes o servicios proporcionados por los mismos o por proveedores diversos y que cuenten con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en el caso contrario serán solidariamente responsables con los proveedores de las obras o servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores digitales.

También se conceptúa a las plataformas digitales, señalando que son los sistemas de infraestructura virtual o similares a través de medios electrónicos y/o aplicaciones móviles, para alojar información, ofrecer bienes, externalizar servicios y supervisar su ejecución mediante una gestión algorítmica con acceso a usuarios a través de Internet.

Entre las regulaciones que se proponen en el capítulo que se adiciona a la ley están las siguientes:

1. Que las condiciones de trabajo consten por escrito y estén visibles con acceso en la plataforma;



Xóchitl Gálvez Ruiz
Senadora de la República

2. Que los útiles, herramientas de trabajo, materiales, viáticos y demás elementos indispensables para la prestación del servicio sean suministrados por el empleador, salvo pacto en contrario;
3. La forma en que podrá pactarse el salario, ya sea por viaje, por entrega, por encargo, por obra, por tiempo, a porcentaje o cualquier otra modalidad, sin que pueda ser inferior al salario mínimo por el lapso efectivamente trabajado;
4. La forma en que podrá pagarse el salario;
5. La afirmación de que las propinas forman parte del salario, considerándose para el pago de cualquier indemnización o prestación en favor del trabajador;
6. La forma de computar la jornada de trabajo y lo relativo a pago por tiempo extraordinario;
7. Se reconoce el derecho a la desconexión digital; y
8. Cuestiones que establezcan condiciones mínimas de seguridad en el desempeño de su trabajo.

Con esta adición a la ley, México dará un salto en la regulación de estas relaciones laborales, reconociendo que estas personas que han laborado, desde hace ya una década, tienen derechos laborales que deben ser protegidos y resolviendo una injusticia que no había sido tratada con antelación.

Cuadro comparativo

La propuesta de reforma en mención se aprecia en el siguiente cuadro comparativo:

Ley Federal del Trabajo	
No existe correlativo	CAPITULO XI BIS Trabajo a través de las Plataformas Digitales
No existe correlativo	Artículo 310 A.- Son trabajadores digitales los choferes, transportistas, repartidores, mensajeros, tenderos, gestores, encargados, ocupaciones transitorias u otras afines para uno o varios empleadores y a favor de uno o varios usuarios o consumidores, con ayuda de



Xóchitl Gálvez Ruiz

Senadora de la República

	<p>herramientas electrónicas a través de plataformas digitales y gozarán de todos los derechos generales consagrados en el apartado A, del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de esta ley, incluido el derecho a la sindicación y a la seguridad social, así como de los derechos especiales contenidos en este capítulo.</p>
No existe correlativo	<p>Artículo 310 B.- Son empleadores las personas físicas o morales que utilicen los servicios de los trabajadores digitales, a favor de uno o varios usuarios o consumidores, a través de plataformas digitales administradas por aquél o por terceros, en las que ofrezca bienes o servicios proporcionados por los mismos o por proveedores diversos y que cuenten con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en el caso contrario serán solidariamente responsables con los proveedores de las obras o servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores digitales.</p>
No existe correlativo	<p>Artículo 310 C.- Para efectos de esta ley son plataformas digitales los sistemas de infraestructura virtual o similares a través de medios electrónicos y/o aplicaciones móviles, para alojar información, ofrecer bienes, externalizar servicios y supervisar su ejecución mediante una gestión algorítmica con acceso a usuarios a través de Internet.</p>
No existe correlativo	<p>Artículo 310 D.- No serán considerados empleadores sino usuarios o consumidores los terceros que adquieran los bienes y/o utilicen los servicios ofrecidos en las plataformas digitales.</p>
No existe correlativo	<p>Artículo 310 E- Las condiciones de trabajo deberán constar por escrito y contener los requisitos que señala el artículo 25 de la presente ley. El contrato celebrado constará en versión electrónica y deberá estar visible con acceso a las partes en la plataforma digital. Podrá celebrarse mediante firma electrónica. La falta de contrato será imputable al empleador.</p>



Xóchitl Gálvez Ruiz

Senadora de la República

No existe correlativo	Artículo 310 F.- Los útiles, herramientas de trabajo, materiales, viáticos y demás elementos indispensables para la prestación del servicio deberán ser suministrados por el empleador, así como el mantenimiento y conservación de estos, salvo pacto en contrario. En este caso no libera, desnaturaliza o excluye al empleador del vínculo laboral ni de sus obligaciones derivadas de la relación de trabajo o del contrato de trabajo.
No existe correlativo	Artículo 310 G.- El salario podrá pactarse por viaje, por entrega, por encargo, por obra, por tiempo, a porcentaje o cualquier otra modalidad que convengan las partes sin que pueda ser inferior al salario mínimo por el lapso efectivamente trabajado.
No existe correlativo	Artículo 310 H.- El salario se pagará de manera semanal sin perjuicio de que pueda pagarse al momento de terminar el servicio prestado a través de los mecanismos electrónicos aportados por la misma plataforma digital. El pago del salario se realizará mediante transferencia electrónica a la cuenta e institución financiera que elija el trabajador.
No existe correlativo	Artículo 310 I.- Las propinas forman parte del salario de los trabajadores digitales a que se refiere este capítulo y se determinarán a través del porcentaje o cantidad líquida que otorgue el usuario por medio de las plataformas digitales. Las propinas serán consideradas para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a este tipo de trabajadores
No existe correlativo	Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.
No existe correlativo	En caso de errores, pérdidas o averías deberá de estarse a lo dispuesto a la fracción I del artículo 110 de esta Ley.
No existe correlativo	Artículo 310 J.- Los trabajadores digitales podrán disponer libremente de su horario y jornada de trabajo. La jornada se computará por tiempo efectivo de trabajo y no podrá exceder de lo dispuesto por el artículo 58 de esta Ley, en cuyo



Xóchitl Gálvez Ruiz

Senadora de la República

	caso necesitarán la autorización expresa del empleador para laborar en tiempo extraordinario con el pago correspondiente de conformidad con el artículo 66 de esta ley.
No existe correlativo	Artículo 310 K.- Los trabajadores digitales tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Los trabajadores digitales podrán negarse a aceptar un servicio sin necesidad de justificación y sin que pueda ser sujeto de represalias por parte del empleador.
No existe correlativo	Artículo 310 L.-Son obligaciones especiales de los trabajadores digitales:
No existe correlativo	I. Observar el buen comportamiento antes, durante y después de realizados los servicios.
No existe correlativo	II. Tratar con el debido respeto a los clientes, consumidores, proveedores y público en general.
No existe correlativo	III. Cuidar y conservar las herramientas de trabajo o bienes proporcionados para la prestación del servicio.
No existe correlativo	IV. Guardar la más absoluta discreción y reservar los datos que conozca con motivo de la prestación del servicio con absoluta confidencialidad, absteniéndose de utilizarlos para fines diversos.
No existe correlativo	V. Observar el debido cumplimiento de las leyes de tránsito y sus reglamentos
No existe correlativo	Artículo 310 M.- Es causa especial de terminación de las relaciones de trabajo, incurrir el trabajador en un periodo de inactividad mayor de 60 días, sin causa justificada.
No existe correlativo	Artículo 310 N.- Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo, desviarse de la ruta trazada por la plataforma digital para fines diversos del servicio prestado sin justificación.
Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:	Artículo 391.- ...
I a X. ...	I a X. ...
No existe correlativo	XI.- Cuando se trate de trabajadores digitales en términos del artículo 310 A de esta Ley, el



Xóchitl Gálvez Ruiz
Senadora de la República

	contrato colectivo deberá establecer cláusula relativa a la utilización de un medio de geolocalización a través de un sistema de posicionamiento global dentro de la plataforma digital, para favorecer la seguridad en todo momento de este tipo de trabajadores durante el tiempo efectivamente trabajado.
Artículo 423.- El reglamento contendrá:	Artículo 423.- ...
I a XI. ...	I a XI. ...
No existe correlativo	XII.- Cuando se trate de trabajadores digitales en términos del artículo 310 A de esta Ley, el reglamento deberá establecer disposición relativa a la utilización de un medio de geolocalización a través de un sistema de posicionamiento global dentro de la plataforma digital, para favorecer la seguridad en todo momento de este tipo de trabajadores durante el tiempo efectivamente trabajado.

Por lo antes expuesto, la suscrita, somete a su consideración la siguiente:

Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un Capítulo XI Bis “Trabajo a través de las Plataformas Digitales”, al Título Sexto, conformado por los artículos 310-A, 310-B, 310-C, 310-D, 310-E, 310-F, 310-G, 310-H, 310-I, 310-J, 310-K, 310-L, 310-M y 310-N; una fracción XI, al artículo 391 y una fracción XII, al artículo 423, de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo Único. Se adiciona un Capítulo XI Bis “Trabajo a través de las Plataformas Digitales”, al Título Sexto, conformado por los artículos 310 A, 310 B, 310 C, 310 D, 310 E, 310 F, 310 G, 310 H, 310 I, 310 J, 310 K, 310 L, 310 M y 310 N; una fracción XI, al artículo 391 y una fracción XII, al artículo 423, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**“Capítulo XI Bis
Trabajo a través de las Plataformas Digitales**

Artículo 310 A.- Son trabajadores digitales los choferes, transportistas, repartidores, mensajeros, tenderos, gestores, encargados, ocupaciones transitorias u otras afines para uno o varios empleadores y a favor de uno o varios usuarios o consumidores, con ayuda de herramientas electrónicas a través de plataformas digitales y gozarán de todos los derechos generales



Xóchitl Gálvez Ruiz

Senadora de la República

consagrados en el apartado A, del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de esta ley, incluido el derecho a la sindicación y a la seguridad social, así como de los derechos especiales contenidos en este capítulo.

Artículo 310 B.- Son empleadores las personas físicas o morales que utilicen los servicios de los trabajadores digitales, a favor de uno o varios usuarios o consumidores, a través de plataformas digitales administradas por aquél o por terceros, en las que ofrezca bienes o servicios proporcionados por los mismos o por proveedores diversos y que cuenten con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en el caso contrario serán solidariamente responsables con los proveedores de las obras o servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores digitales.

Artículo 310 C.- Para efectos de esta ley son plataformas digitales los sistemas de infraestructura virtual o similares a través de medios electrónicos y/o aplicaciones móviles, para alojar información, ofrecer bienes, externalizar servicios y supervisar su ejecución mediante una gestión algorítmica con acceso a usuarios a través de Internet.

Artículo 310 D.- No serán considerados empleadores sino usuarios o consumidores los terceros que adquieran los bienes y/o utilicen los servicios ofrecidos en las plataformas digitales.

Artículo 310 E.- Las condiciones de trabajo deberán constar por escrito y contener los requisitos que señala el artículo 25 de la presente ley. El contrato celebrado constará en versión electrónica y deberá estar visible con acceso a las partes en la plataforma digital. Podrá celebrarse mediante firma electrónica. La falta de contrato será imputable al empleador.

Artículo 310 F.- Los útiles, herramientas de trabajo, materiales, viáticos y demás elementos indispensables para la prestación del servicio deberán ser suministrados por el empleador, así como el mantenimiento y conservación de estos, salvo pacto en contrario. En este caso no libera, desnaturaliza o excluye al empleador del vínculo laboral ni de sus obligaciones derivadas de la relación de trabajo o del contrato de trabajo.

Artículo 310 G.- El salario podrá pactarse por viaje, por entrega, por encargo, por obra, por tiempo, a porcentaje o cualquier otra modalidad que convengan



Xóchitl Gálvez Ruiz
Senadora de la República

las partes sin que pueda ser inferior al salario mínimo por el lapso efectivamente trabajado.

Artículo 310 H.- El salario se pagará de manera semanal sin perjuicio de que pueda pagarse al momento de terminar el servicio prestado a través de los mecanismos electrónicos aportados por la misma plataforma digital. El pago del salario se realizará mediante transferencia electrónica a la cuenta e institución financiera que elija el trabajador.

Artículo 310 I.- Las propinas forman parte del salario de los trabajadores digitales a que se refiere este capítulo y se determinarán a través del porcentaje o cantidad líquida que otorgue el usuario por medio de las plataformas digitales. Las propinas serán consideradas para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a este tipo de trabajadores

Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

En caso de errores, pérdidas o averías deberá de estarse a lo dispuesto a la fracción I del artículo 110 de esta Ley.

Artículo 310 J.- Los trabajadores digitales podrán disponer libremente de su horario y jornada de trabajo. La jornada se computará por tiempo efectivo de trabajo y no podrá exceder de lo dispuesto por el artículo 58 de esta Ley, en cuyo caso necesitarán la autorización expresa del empleador para laborar en tiempo extraordinario con el pago correspondiente de conformidad con el artículo 66 de esta ley.

Artículo 310 K.- Los trabajadores digitales tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Los trabajadores digitales podrán negarse a aceptar un servicio sin necesidad de justificación y sin que pueda ser sujeto de represalias por parte del empleador.

Artículo 310 L.-Son obligaciones especiales de los trabajadores digitales:



Xóchitl Gálvez Ruiz

Senadora de la República

- I. Observar el buen comportamiento antes, durante y después de realizados los servicios.
- II. Tratar con el debido respeto a los clientes, consumidores, proveedores y público en general.
- III. Cuidar y conservar las herramientas de trabajo o bienes proporcionados para la prestación del servicio.
- IV. Guardar la más absoluta discreción y reservar los datos que conozca con motivo de la prestación del servicio con absoluta confidencialidad, absteniéndose de utilizarlos para fines diversos.
- V. Observar el debido cumplimiento de las leyes de tránsito y sus reglamentos

Artículo 310 M.- Es causa especial de terminación de las relaciones de trabajo, incurrir el trabajador en un periodo de inactividad mayor de 60 días, sin causa justificada.

Artículo 310 N.- Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo, desviarse de la ruta trazada por la plataforma digital para fines diversos del servicio prestado sin justificación.

Artículo 391.- ...

I a X. ...

XI.- Cuando se trate de trabajadores digitales en términos del artículo 310 A de esta Ley, el contrato colectivo deberá establecer cláusula relativa a la utilización de un medio de geolocalización a través de un sistema de posicionamiento global dentro de la plataforma digital, para favorecer la seguridad en todo momento de este tipo de trabajadores durante el tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 423.- ...

I a XI. ...

XII.- Cuando se trate de trabajadores digitales en términos del artículo 310 A de esta Ley, el reglamento deberá establecer disposición relativa a la utilización de un medio de geolocalización a través de un sistema de posicionamiento global dentro de la plataforma digital, para favorecer la seguridad en todo



Xóchitl Gálvez Ruiz
Senadora de la República

momento de este tipo de trabajadores durante el tiempo efectivamente trabajado.”

Transitorios

Único. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en la Saló de Sesiones,
a los 11 días del mes de noviembre de 2020

Atentamente

Senadora Xóchitl Gálvez Ruiz
Integrante del Grupo Parlamentario del
Partido Acción Nacional (PAN)