



# Lilia Margarita Valdez Martínez

## Senadora de la República

La que suscribe, Senadora Lilia Margarita Valdez Martínez, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA de la LXV Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como los artículos 164, 169 y 172, así como los demás relativos y aplicables del Reglamento del Senado de la República, somete a consideración de esta Honorable Asamblea, la presente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona un Capítulo XI Bis “Trabajadores de las Plataformas Digitales” a la Ley Federal del Trabajo**, con base en la siguiente:

### Exposición de Motivos

A partir del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), empresas como Uber, Rappi, DiDi y demás plataformas digitales han ayudado a que micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) aumenten sus ventas y generar cerca de 500,000 nuevos empleos<sup>1</sup>.

Sin embargo, el constante desarrollo de las TIC's y la crisis sanitaria provocada por la Covid-19 son factores fundamentales para que las relaciones obrero-patronales cambiaran, por lo que, cada vez hay un mayor número de industrias que sustituyen la mano de obra que genera poco valor agregado por maquinaria, o bien, por la automatización de ciertos procesos dentro de la cadena de producción.

Estos cambios paradigmáticos traen consigo beneficios económicos y sociales en el corto plazo, ya que la mano de obra debe profesionalizarse para realizar actividades de mayor complejidad con un alto valor agregado y una mayor inserción laboral.

Sin embargo, al evolucionar las relaciones entre los trabajadores y los empresarios la inseguridad laboral, la incertidumbre sobre las condiciones en las que ejercen su actividad y la forma en que son asignadas sus tareas, son consecuencias de este nuevo modelo. Ante ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido esta nueva modalidad de empleo como “*trabajo atípico*”, el cual tiene como principales características: i) no hay una relación laboral directa o indirecta con el empleador –subcontratación– y ii) hay un encubrimiento de la relación laboral puesto que el trabajador se emplea por cuenta propia pero es económicamente dependiente.

Aunado a lo anterior, la OIT ha observado que a consecuencia del aumento de personas que se emplean a través de “*trabajos atípicos*” también hay un crecimiento en el “*trabajo precario*”<sup>2</sup>, el cual también se presenta en un método de relación obrero-patrón tradicional o típico



## Lilia Margarita Valdez Martínez

Senadora de la República

Por ello, autores como Martin Kenney y John Zysman han identificado al menos cinco tipos de plataformas en las cuales la gente se emplea:

1. Plataformas que dan soporte a otras plataformas;
2. Plataformas que dan soporte de programación a otras plataformas;
3. Plataformas de ventas;
4. Plataformas que dan servicios, y
5. Plataformas que intermedian trabajo<sup>iii</sup>.

Adicionalmente, un estudio realizado por la Organización Central de Sindicatos Finlandeses<sup>iv</sup> clasificó las plataformas digitales según el lugar y tiempo que toma ejecutar el trabajo, así como la necesidad de que el trabajador tenga interacción física con el cliente, a las cuales denominaron "*trabajo gig*" y "*trabajo nube*", respectivamente.

En ambos casos las tareas son asignadas mediante un algoritmo predeterminado en el cual se toma en consideración lo siguiente: i) la cercanía geográfica –en caso de requerir contacto físico-, ii) evaluaciones tanto de cliente como del *socio o prestador de servicios* y iii) la cantidad de trabajos completados y rechazados, así como las demás variables que la plataforma considere<sup>v</sup>.

Lo anterior implica que la mayoría de las personas que llevan a cabo "*trabajos gig*" y "*trabajos nube*", quedan condicionados por el intermediario que ofrece el producto o servicio además de que, en la mayoría de los casos, son trabajadores que dependen en gran parte o en su totalidad de los ingresos generados.

Todo esto da muestra de que es necesario actuar con rapidez, que las leyes deben cambiar con mayor velocidad y adecuarse a los avances tecnológicos. Por ello, países como España, Italia, Francia, Reino Unido, Estados Unidos, Argentina, Chile, Colombia y Uruguay, a través de los poderes legislativo y judicial han dejado precedentes y fallos a favor de regular y normar los "*trabajos gig*" y "*trabajos nube*".

Estos países trataron de responder a la precarización del trabajo y a la indefensión de los trabajadores en dos diferentes vías: i) aplicar una legislación y procedimientos que se adapten al nuevo paradigma de las relaciones obrero-patronales y ii) realizar cambios al marco legal actual.

España es un claro ejemplo de la aplicación de nuevas leyes y procedimientos para reconocer la relación laboral entre plataformas digitales y trabajadores, ya que la Inspección del Trabajo y Seguridad Social de ciudades como Barcelona, Cataluña, Valencia, y Madrid determinaron que los repartidores de Deliveroo son falsos autónomos, por lo tanto, debían trabajar bajo los lineamientos de una relación laboral subordinada típica<sup>vi</sup>



# Lilia Margarita Valdez Martínez

Senadora de la República

Dichas resoluciones se basan bajo los siguientes argumentos: i) las plataformas determinan el trabajo que realizan los repartidores y ii) la actividad económica preponderante de la aplicación es brindar servicios de reparto.

En todos los casos, a pesar de que el trabajador contaba con la libertad de escoger los días y horarios para realizar sus actividades, la plataforma digital utilizaba mecanismos para incentivar y penalizar a las personas que no cumplían ciertas condiciones.

En América Latina, en 2019 el Poder Judicial de la ciudad de Buenos Aires emitió un decreto por el cual se creaba el Registro Único de Transporte en Motovehículos y/o Ciclorodados (Rutramyc) en el cual todas las plataformas digitales que brindaban sus servicios en aquella ciudad, debían inscribirse para operar y llevar a cabo sus actividades.

El mismo año, pero en el Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 6o. Turno de Uruguay, en Montevideo, falló a favor de un conductor de Uber respecto al reconocer su relación laboral con la plataforma. El fundamento utilizado por el juez fue que la actividad económica preponderante de Uber es la de dar un servicio de transporte por lo tanto, ordenó al demandante pagar vacaciones, salarios vacacionales y aguinaldo<sup>vii</sup>

En octubre de 2020, la jueza de Letras del Trabajo de Concepción, Ángela Hernández, en Chile, resolvió una sentencia a favor de un repartidor. Dicha resolución ordena indemnizar al repartidor por despido injustificado y cubrir los salarios caídos a ese momento. En este caso, la jueza determinó la relación obrero-patrón ya que la plataforma determinaba los turnos en los que podía trabajar mediante evaluaciones que realizaban los clientes, los servicios ofertados eran realizados por el repartidor y las actividades del demandante no influían en la administración del negocio<sup>viii</sup>.

A pesar de estas sentencias, países como Estados Unidos, España, Francia, Suiza, Reino Unido, Italia, Australia, Brasil y Argentina cuentan con casos en los que las demandas no proceden o son a favor de las plataformas digitales. Lo que hace de la vía judicial una opción poco viable para dar certeza a los derechos laborales.

Sin embargo, también hay esfuerzos por modificar las leyes y ajustar los marcos normativos, con el objeto de regular las nuevas formas de trabajo. Para muestra de ello, están las reformas realizadas en Inglaterra, Francia, Italia y Estados Unidos, donde cada país ha tomado criterios diferentes para reconocer los derechos laborales.

En el caso de Italia, se realizaron modificaciones en sus leyes para crear una nueva categoría de trabajo para los trabajadores de plataformas digitales, ya que no cumplen con todos los requisitos de un empleado independiente, pero tampoco de un subordinado. A esta figura se la denominó trabajo *parasubordinado*.



# Lilia Margarita Valdez Martínez

## Senadora de la República

Dicha categoría fue creada en los años 70's y actualizada a partir del uso de plataformas digitales, con el objeto de dar protección a personas que laboran de forma autónoma, pero son dependientes económicos. Con ello, las personas que se emplean a través de alguna plataforma digital tienen reconocido algunos derechos laborales como la seguridad social.

Inglaterra creó la categoría de *worker*, el cual engloba a todas aquellas personas que no cumplen con las condiciones típicas de un empleado (*employee*) y a su vez tampoco tienen las características de un contratista independiente y autoempleado (*self employed* y *contractor*)<sup>x</sup>. Dicha categoría dota a las personas que realizan "trabajos gig" y "trabajos nube" derechos como el salario mínimo nacional, derechos sobre el cumplimiento de horas laborales, protección de la data personal y derecho a tiempo libre en caso de emergencias familiares<sup>x</sup>.

Francia, por ejemplo, creó una ley que establece responsabilidades acotadas que las plataformas digitales deben cubrir, sin embargo, no reconoce la relación obrero-patrón de un modelo tradicional o típico. Con ello, hay la posibilidad de que los trabajadores contraten, opcionalmente, un seguro de riesgo de trabajo y que las plataformas digitales ayuden con cierto monto, así mismo, tienen el derecho de organizarse y negociar de manera colectiva.

Por último, Estados Unidos a través de la Asamblea de California emitió la Ley número 5 para atender el resolutivo de la Suprema Corte del estado. En dicha ley se amplía la definición de *empleado* y con ello poder determinar, a través de una prueba, si una persona es empleado o contratista independiente, y en caso de que un trabajador cumpla con los criterios de la prueba, la empresa o plataforma digital deberá reconocer todos sus derechos laborales. Sin embargo, dicha ley fue modificada para que no fuera aplicada a las plataformas digitales y con ello mantener la flexibilización laboral.

En México, la necesidad de adecuar el marco normativo y ajustar las leyes para reconocer los derechos laborales de todas y todos los trabajadores de las plataformas digitales es una realidad. Un estudio realizado por la OIT, reveló que al menos 5 de cada 10 repartidores que se emplean bajo alguna plataforma digital ha sufrido algún accidente, siendo la tasa más alta a nivel mundial<sup>xi</sup>. Así mismo, en 2020 la Ciudad de México reportó 25 decesos relacionados con trabajadores de aplicaciones de entrega.

Así mismo, dicho estudio menciona que empresas como Uber Eats, DiDi Food y Rappi no cuentan con protocolos para mitigar los riesgos laborales como son los accidentes viales, que en la mayoría de los casos afectan la capacidad de trabajar y con ello sus ingresos.

Es fundamental que este tipo de empresas sean reguladas por el estado mexicano ya que, en promedio, una familia gasta en promedio \$7,000 pesos mensuales por atención médica<sup>xii</sup> cuando un repartidor obtiene ingresos aproximados por \$4,451 pesos mensuales y trabajan alrededor de 65 horas a la semana<sup>xiii</sup>.



# Lilia Margarita Valdez Martínez

Senadora de la República

Ante lo expuesto, el Senado de la República debe coadyuvar en la protección de las personas que trabajan bajo este tipo de plataformas a través de la adecuación del marco normativo, en el cual se reconozcan los derechos laborales como la seguridad social, una pensión y atención médica para los trabajadores y sus familias.

Por esta razón, la presente iniciativa propone incorporar a la Ley Federal del Trabajo a las y los trabajadores que se emplean -a través de una plataforma digital- como choferes, repartidores, mensajeros o cualquier cargo que sea preponderante en el ejercicio de su actividad o servicio ofrecido pero que no implique la administración o dirección de la empresa.

Con el reconocimiento de los derechos laborales y con una definición clara sobre quienes serán los empleados y los empleadores, se dará certeza y certidumbre sobre las relaciones obrero-patronales derivadas del trabajo efectuado mediante las plataformas digitales.



# Lilia Margarita Valdez Martínez

Senadora de la República

## Cuadro comparativo

Ley Federal del Trabajo Texto Vigente	Ley Federal del Trabajo Propuesta de reforma
Sin correlativo	Capítulo XI Bis Trabajadores de Plataformas Digitales
	<b>Artículo 310 Bis.</b> Para efectos de este capítulo se define como trabajador de plataforma digital a choferes, repartidores y mensajeros que, sin importar que este sea contratado por uno o varios empleadores y en favor de uno o varios clientes o usuarios, se les asignen tareas o trabajos mediante cualquier herramienta tecnológica o algoritmo.
Sin correlativo	<b>Artículo 310. Ter.</b> Para efecto de este capítulo se define como plataforma digital como un espacio en internet el cual permite y facilita la ejecución de tareas, así como ofrecer algún bien y/o servicio mediante programas o aplicaciones.
Sin correlativo	<b>Artículo 310 Quáter.</b> Las disposiciones de este capítulo son aplicables a los trabajadores de plataformas digitales quien gozarán de todos los derechos emanados del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley del Seguro Social.
Sin correlativo	<b>Artículo 310 Quinques.</b> Son empleadores aquellas personas físicas o morales que contraten por sí o por interpósita persona a trabajadores de plataformas digitales sin importar que este sea contratado por uno o varios empleadores y en favor de uno o varios clientes o usuarios, a través de cualquier medio o herramienta digital.
Sin correlativo	<b>Artículo 310 Sexies.</b> La plataforma digital deberá establecer por escrito las condiciones de trabajo y señalar los requisitos previstos en el artículo 25 de la presente ley.
Sin correlativo	<b>Artículo 310 Septies.</b> El salario podrá estipularse por viaje realizado, por entrega



**Lilia Margarita Valdez Martínez**  
Senadora de la República

	efectiva, por unidad de obra o cualquier otra manera que a derecho convengan las partes y nunca menor al fijado por mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.
Sin correlativo	El salario se integra por los pagos hechos en efectivo o transferencia electrónica y las propinas otorgadas por los clientes o usuarios.
Sin correlativo	<b>Artículo 310 Octies.</b> El salario será cubierto semanalmente por el empleador a través de transferencia electrónica a la cuenta de la institución financiera que desee el trabajador de la plataforma digital.

**Proyecto de decreto**

Con base en lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como los artículos 164, 169 y 172, así como los demás relativos y aplicables del Reglamento del Senado de la República, me permito someter a consideración de esta Honorable Asamblea, la siguiente iniciativa con proyecto:

**DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN CAPÍTULO XI BIS  
"TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES" A LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO.**

**Ley Federal del Trabajo**

**Capítulo XI Bis  
Trabajadores de Plataformas Digitales**

**Artículo 310 Bis. Artículo 310 Bis.** Para efectos de este capítulo se define como trabajador de plataforma digital a choferes, repartidores y mensajeros que, sin importar que este sea contratado por uno o varios empleadores y en favor de uno o varios clientes o usuarios, se les asignen tareas o trabajos mediante cualquier herramienta tecnológica o algoritmo.

**Artículo 310. Ter.** Para efecto de este capítulo se define como plataforma digital como un espacio en internet el cual permite y facilita la ejecución de tareas, así como ofrecer algún bien y/o servicio mediante programas o aplicaciones.



# Lilia Margarita Valdez Martínez

Senadora de la República

**Artículo 310 Quáter.** Las disposiciones de este capítulo son aplicables a los trabajadores de plataformas digitales quien gozarán de todos los derechos emanados del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley del Seguro Social.

**Artículo 310 Quinques.** Son empleadores aquellas personas físicas o morales que contraten por si o por interpósita persona a trabajadores de plataformas digitales sin importar que este sea contratado por uno o varios empleadores y en favor de uno o varios clientes o usuarios, a través de cualquier medio o herramienta digital.

**Artículo 310 Sexies.** La plataforma digital deberá establecer por escrito las condiciones de trabajo y señalar los requisitos previstos en el artículo 25 de la presente ley.

**Artículo 310 Septies.** El salario podrá estipularse por viaje realizado, por entrega efectiva, por unidad de obra o cualquier otra manera que a derecho convengan las partes y nunca menor al fijado por mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.

El salario se integra por los pagos hechos en efectivo o transferencia electrónica y las propinas otorgadas por los clientes o usuarios.

**Artículo 310 Octies.** El salario será cubierto semanalmente por el empleador a través de transferencia electrónica a la cuenta de la institución financiera que desee el trabajador de la plataforma digital.

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.** El presente decreto entrará en vigor a los 180 días de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el Senado de la República a 18 de octubre de 2021

Suscribe

**SEN. LILIA MARGARITA VALDEZ MARTÍNEZ**

Av. Paseo de la Reforma 135, esq. Insurgentes Centro, Colonia Tabacalera,  
Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México C.P. 06030





# Lilia Margarita Valdez Martínez

## Senadora de la República

<sup>i</sup> <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/500000-repartidores-y-conductores-de-Didi-Uber-y-Rappi-meta-de-afiliacion-del-IMSS-20211005-0141.html>

<sup>ii</sup> Este último se refiere principalmente a que las empresas trasladan a sus “socios” o “prestadores de servicios” los riesgos y las responsabilidades que como patrones deberían cubrir. Esto quiere decir que hay un aumento en la flexibilización del mercado laboral al no haber seguridad en el tiempo de contratación; un aumento en las inseguridades sociales o no brindar seguridad y salud en los espacios de trabajo o bien, excluir la seguridad social y prestaciones establecidas en la actual legislación. Así mismo, se elimina el derecho de sindicalización y negociación colectiva.

<sup>iii</sup> Miguel Ángel Ramírez Villela, Ingrid Picasso Cerdà y Stephanie Yatzin González Flores, “*Hacia la protección de las personas trabajadoras de plataformas digitales*”, Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), núm. 7, 2021, p. 18.

<sup>iv</sup> *Ibid.* p. 21

<sup>v</sup> *Ibid.* p. 24

<sup>vi</sup> *Ibid.* p. 37

<sup>vii</sup> *Ibid.* p. 38

<sup>viii</sup> *Ibid.* p. 39

<sup>ix</sup> *Ibid.* p. 43

<sup>x</sup> *Ibid.*, p. 43

<sup>xi</sup> <https://heraldodemexico.com.mx/economia/2021/3/5/repartidores-para-apps-en-mexico-sufren-mas-accidentes-nivel-mundial-265909.html>

<sup>xii</sup> <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/500000-repartidores-y-conductores-de-Didi-Uber-y-Rappi-meta-de-afiliacion-del-IMSS-20211005-0141.html>

<sup>xiii</sup> <https://heraldodemexico.com.mx/economia/2021/3/5/repartidores-para-apps-en-mexico-sufren-mas-accidentes-nivel-mundial-265909.html>