

INICIATIVA QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES, A CARGO DEL DIPUTADO ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

El que suscribe, diputado Isaías González Cuevas, del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, de conformidad con lo establecido en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I, y 77 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta honorable asamblea, la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por la que se adiciona un Capítulo XII Ter a la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

Para un gran número de analistas y científicos, la cuarta revolución industrial que inició a finales del siglo XX, ha alcanzado en este siglo un gran auge que se verifica en avances muy significativos para la humanidad.

Sin duda, ese fenómeno ha generado una nueva revolución económica donde distintos elementos físicos pasan a ser virtuales, los procesos de fabricación son de forma inteligente y robotizada, donde el humano ni si quiera interviene en el proceso de producción. Han surgido nuevas fuentes de trabajo, con base en nuevas áreas de estudio como la nanotecnología, biotecnología, robótica, energías renovables, informática, el diseño 3D, procesos cuánticos, fortalecimiento de la industria aeroespacial, innovadoras aplicaciones en la llamada “web” (la *World Wide Web*), el fortalecimiento de la industria farmacéutica y distintas áreas de la medicina, incluso, el desarrollo de la industria armamentista, vehículos no tripulados (los llamados “drones”) y vehículos de transporte abastecidos con combustible renovable, reciclamiento de materias primas, avances en la genética, genoma digital, entre otros, todos ellos aspectos que caracterizan a este nuevo auge de la tecnología.¹

El intensivo uso del Internet, las conexiones de fibra óptica y la masificación de los teléfonos “inteligentes”, son resultado del impacto de la tecnología en la vida cotidiana contemporánea que ha implicado una ruptura de barreras de comunicación entre personas que se ubican en distintas partes del orbe.

Derivado de lo anterior, se ha popularizado el uso de las denominadas “redes sociales”, las que se pueden definir como las conexiones virtuales de un conjunto de personas que establecen vínculos entre sí, ya sea por temas de amistad, parentesco, trabajo o aficiones, mediante estructuras formadas en Internet para compartir intereses o valores comunes. A través de ellas, se crean relaciones entre individuos o empresas en un entorno virtual, de forma rápida sin jerarquía o límites físicos.²

Las llamadas redes sociales han hecho que nuestra rutina se haya digitalizado en todas sus vertientes, ya sea para limpiar la casa, para cocinar, para encontrar el mejor restaurante y preparar nuestras vacaciones, para comprar ropa o para escuchar música, la realidad es que la tecnología *nos ha facilitado* la vida. Lo que antes era impensable ahora con sólo un “clic” no solo es posible, sino que se ha vuelto normal.

Dicho fenómeno, ha permitido que en el ámbito empresarial surjan nuevas relaciones laborales y comerciales, que crezcan comunidades alrededor de las marcas y haya una mayor cercanía entre los clientes reales y potenciales.

El mundo del trabajo no podía quedar fuera del impacto de las nuevas tecnologías, es más ha sido uno de los principales protagonistas de este gran cambio mundial. De tal manera que ha surgido un nuevo tipo de trabajo al que se ha denominado “trabajo atípico”, porque no corresponde a la “vieja” manera de trabajar.

En efecto, el empleo tradicional caracteriza por un trabajo asalariado, continuo, en un solo espacio, de tiempo completo y dependiente de una relación subordinada directa entre un empleador y un empleado, con derechos laborales establecidos y beneficios sociales determinados por la legislación local, ha dado paso a un nuevo tipo de “trabajo atípico”, que todavía no adquiere su propia fisonomía pero que ya existe.

El impacto tecnológico ha distorsionado esa vieja forma de trabajo que permitía los empleadores contar con mano de obra estable, retener trabajadores capacitados y autoridad para gestionar, organizar y dirigir el trabajo de sus empleados, al grado de borrar el límite establecido en el pasado, entre ser asalariado o autónomo.

Dentro de las modalidades de “trabajo atípico”, se encuentran los trabajadores de plataformas digitales, quienes con un clic en una aplicación aceptan trabajos a pedido, por hora o por tarea, en diversos sectores de actividad económica. De hecho, en el mundo ya se habla de la “plataformización” de las relaciones laborales,³ un fenómeno que, aunque es reciente, tiene el potencial de aumentar exponencialmente en un futuro próximo.

Según un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las plataformas digitales tienen el potencial de impactar positivamente a 540 millones de individuos en el mundo y aumentar los ingresos en 2.7 billones de dólares para 2025. Detrás de estas cifras alentadoras hay una promesa de mayor participación laboral, más trabajo a medio tiempo y menos desempleo, así como ganancias en eficiencia y productividad.⁴

Las nuevas generaciones de trabajadores (de los llamados millennials en adelante) ha sido el sector, aunque no el único, que más se ha acomodado a una concepción del trabajo diferente: valoran la flexibilidad, la personalización y conciben “el trabajo con sentido”, esto es, con metas sociales y/o medioambientales.

Asimismo, las plataformas digitales ofrecen oportunidades de trabajo a personas que tradicionalmente presentan dificultades para insertarse en el mercado laboral tradicional, es decir, estudiantes, mujeres y hombres con responsabilidades familiares y desempleados de larga duración, ya que la única condición es contar con un teléfono “inteligente”, una computadora o una tableta y conexión a internet para trabajar. Incluso los migrantes han encontrado una oportunidad en este tipo de labores, debido a que no se presentan las mismas restricciones que en el mercado de trabajo tradicional.

Por su parte, las empresas que antes se beneficiaban económicamente de tener a sus trabajadores en el mismo espacio físico porque de esta manera podía agilizar la comunicación, el acceso a la información y las sinergias con otros empleados, actualmente ha tenido que hacer cambios organizacionales, pues los avances tecnológicos han posibilitado el nacimiento de un nuevo tipo de empresa que funciona a través de plataformas digitales.

Estas empresas facilitan las conexiones directas entre los clientes que necesitan un servicio y los trabajadores que están dispuestos a proporcionarlo, naciendo así el trabajo habilitado por la tecnología.

Las plataformas digitales se manejan como un nuevo modelo de negocios, de estructura flexible que genera vínculos triangulares y que modifica sustancialmente el modelo de organización tradicional. En el trabajo de plataformas digitales ya no existe un jefe que controle la forma de trabajar, es un **algoritmo** el que organiza, califica y evalúa el desempeño laboral. Las evaluaciones de los clientes, la aceptación o rechazo de un pedido y los tiempos de entrega, entre otros, son algunos de los indicadores medidos automáticamente por algoritmos de inteligencia artificial, que también sirven para organizar el funcionamiento de la empresa, evaluar y controlar a sus proveedores (trabajadores), así como para verificar la satisfacción de sus *usuarios* (clientes), mediante el uso de datos personales. El algoritmo es, por tanto, un nuevo actor del mercado laboral.⁵

Los argumentos anteriores, sirven a las plataformas digitales para evadir la normativa laboral vigente.

A nivel mundial las plataformas digitales también han distorsionado la regulación laboral, al cuestionarse si los trabajadores de las plataformas digitales entran dentro de su marco de protección, ya que estas empresas irrumpen en las economías nacionales desconociendo las regulaciones laborales de protección social, así como el marco normativo de la actividad económica en la que se desempeñan. De hecho, al nombrar como ‘socios’, ‘conductores’, ‘colaboradores’ o ‘proveedores’ a sus trabajadores, estas plataformas pretenden fundamentar que se trata de nuevas asociaciones mercantiles, incluso, al definirlos como **trabajadores autónomos** se trata de eludir la relación laboral y las obligaciones asociadas a ella.

Por consiguiente, la ventaja competitiva de dichas empresas no se da por una mayor productividad, sino evadiendo la legislación laboral y la seguridad social, lo que merma el bienestar de los y las trabajadoras.

Sin duda, las plataformas digitales ofrecen nuevas oportunidades para generar ingresos y en el mercado laboral se han convertido en un factor de contención social frente al desempleo y la subocupación, sin embargo, ese hecho genera retos en materia regulatoria y desafía las normas laborales, de seguridad social e incluso en materia fiscal.

En el contexto internacional, el debate para la regulación de las plataformas digitales y la consecuente definición de sus trabajadores no ha sido uniforme, incluso existen sentencias judiciales contrapuestas en un mismo país. En Brasil, por ejemplo, una sentencia judicial de 2017 designó a los conductores de esta plataforma como trabajadores asalariados. No obstante, ese mismo año otros jueces entendieron que los trabajadores eran autónomos. En septiembre de 2019, el Supremo Tribunal de Justicia de este país inclinó la balanza hacia la calificación como trabajadores autónomos, pero en otros países, como Estados Unidos y Reino Unido, los conductores de Uber han sido considerados trabajadores asalariados.⁶

El problema precisamente radica en que distintos países han tenido que intervenir los tribunales para emitir sentencias referidas a situaciones concretas. Por ejemplo, en España, el Tribunal Supremo declaró que la relación existente entre un repartidor y la empresa tiene naturaleza laboral y que los riders de Glovo son falsos autónomos.⁷

En Uruguay, los órganos jurisdiccionales consideraron que Uber sí es una empresa cuya actividad principal consiste en brindar servicios de transporte y no 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. 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.⁸

En Chile, apenas en octubre de 2020, una jueza, condenó a la compañía 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**.⁹

Recordemos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el **trabajo decente** como el trabajo productivo, que asegura igualdad de oportunidades y tratamiento para todas las mujeres y los hombres, a cambio del cual se cobra una remuneración justa, con el que existe seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, que brinda perspectivas de desarrollo personal y da a los trabajadores libertad para expresar sus preocupaciones, para organizarse y participar en las decisiones que afectan su vida laboral.¹⁰

Más aún, la OIT ha estipulado que la tecnología debe encauzarse en favor del trabajo decente. Lo cual significa que los trabajadores empleadores y gobiernos han de diseñar la concepción del puesto de trabajo. “Significa también que se adopte un enfoque de la inteligencia artificial «bajo control humano» que garantice que las decisiones definitivas que afectan al trabajo sean tomadas por personas. Los avances tecnológicos requieren

también de la reglamentación del uso de datos y de la responsabilidad sobre el control de los algoritmos en el mundo del trabajo.¹¹

Con base en lo anterior, consideramos que los trabajadores de plataformas deben contar con un piso mínimo de derechos y garantías. Eso debe incluir, entre otros, la garantía de seguridad social, protección frente al despido, el derecho a organizarse, la protección de datos personales y la prohibición de discriminación. La Unión Europea ha avanzado en este sentido, por ejemplo, el Pilar Europeo de Derechos Sociales, de 2017, y la nueva Directiva de la Unión Europea, de 2019, van más allá al incluir a todas las formas de trabajo dentro de un marco de protección universal.¹²

Por ello, hacemos eco de los principios internacionales para la regulación de los trabajadores de plataformas, que son:

- 1. La Universalidad:** protección laboral y cobertura de la seguridad social al trabajo asalariado;
- 2. La Neutralidad:** evitar regulaciones que induzcan distorsiones, como recurrir a trabajadores subcontratados o independientes con el único propósito de evadir el pago de la seguridad social. Traspasar de regímenes especiales a regulaciones que promuevan el crecimiento y la productividad a costa de los trabajadores; y
- 3. La Eficiencia:** permitir que la sociedad en su conjunto (individuos, empresas y gobierno) maximice el bienestar social.

Asimismo, coincidimos en que para la legislación laboral lo que importante son los hechos y, por esta razón, la calificación del trabajador depende del vínculo entre las partes. En este caso concreto **la plataforma es quien contrata y termina la relación laboral, da las instrucciones y paga al trabajador**. Es lo que se conoce como el “**principio de la realidad**”, y todo trabajador debe contar con un régimen mínimo de protección laboral y de seguridad social: salario, vacaciones remuneradas, protección frente al despido, derecho a organizarse. Como lo recomienda el BID y como lo ha hecho Chile.¹³

Es un hecho que, en la actualidad, en la gran mayoría de los países, las personas trabajadoras de las plataformas digitales no están cubiertas por el marco normativo laboral y no tiene acceso a los beneficios y protecciones que éste debe garantizarles. Por eso, es urgente lograr una regulación laboral para este sector de trabajadores y evitar con ello que se sumen al grupo de trabajadores informales.

Por lo anterior, proponemos que los trabajadores de plataformas digitales cuenten con un piso básico de garantías de seguridad social, además de nuevos derechos conforme a su materia de trabajo, como: a) derecho a la desconexión digital, b) propiedad de los datos, c) derecho a la portabilidad de sus evaluaciones (reputación digital), d) evaluación del control algorítmico, f) derecho a no ser discriminado por un algoritmo, y g) derecho a una explicación de su situación laboral. Para mayor claridad de la propuesta presento el siguiente cuadro comparativo:

Texto Vigente	Propuesta de modificación
<i>Sin correlativo</i>	CAPÍTULO XII TER Trabajadores de Plataformas Digitales
<i>Sin correlativo</i>	<p>Artículo 330-L.- El trabajo en plataformas digitales es el que se realiza mediante sistemas de infraestructura virtual a través de medios electrónicos y/o aplicaciones móviles para servicios de traslado, reparto de pedidos y otros afines, mediante una gestión algorítmica con acceso a usuarios a través de Internet.</p> <p>Las plataformas digitales son modelos de negocios que se sirven de algoritmos de inteligencia artificial para organizar el funcionamiento de la empresa, evaluar y controlar a sus trabajadores y clientes y supervisar la ejecución del servicio, mediante el uso de datos personales.</p>
<i>Sin correlativo</i>	<p>Artículo 330-M.- Son trabajadores de plataformas digitales los choferes, transportistas, repartidores, mensajeros, y cualquier otro que, con ayuda de herramientas electrónicas a través de plataformas digitales, realicen actividades para uno o varios empleadores.</p> <p>Los trabajadores de plataformas digitales se registrarán por las disposiciones del presente Capítulo y gozarán de todos los derechos generales consagrados en el apartado A, del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>
<i>Sin correlativo</i>	<p>Artículo 330-N.- Para efectos de este Capítulo, los empleadores 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 aquéllos o por terceros, en las que ofrezca bienes o servicios proporcionados por las mismas o por proveedores diversos.</p> <p>Las plataformas digitales deberán contar con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p>
<i>Sin correlativo</i>	<p>Artículo 330-Ñ.- Las condiciones de trabajo se establecerán en un contrato por escrito y cada una de las partes, la plataforma digital y la persona trabajadora conservarán un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:</p>

	<p>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;</p> <p>II. Monto del salario, la fecha y forma de pago. 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 menor al salario mínimo vigente;</p> <p>III. Transparencia en los pagos y comisiones cobradas por las plataformas;</p> <p>IV. El equipo e insumos de trabajo que se entregan a la persona trabajadora, incluyendo lo relacionado con las obligaciones de seguridad y salud;</p> <p>V. Que los costos por el trabajo perdido a causa de problemas técnicos en la plataforma serán asumidos por ésta;</p> <p>VI. Los códigos de conducta para las personas trabajadoras y usuarios de la plataforma;</p> <p>VII. El sistema para la evaluación de los clientes y de las personas trabajadoras;</p> <p>VIII. Que las personas trabajadoras, en todo momento podrán consultar y exportar su historial de trabajo;</p> <p>IX. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales; y</p> <p>X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</p> <p>El Contrato deberá ser registrado ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.</p>
<p><i>Sin correlativo</i></p>	<p>Artículo 330-O.- Son obligaciones de las plataformas digitales:</p> <p>I. Inscribir a las personas trabajadoras al régimen obligatorio de la seguridad social;</p> <p>II. Proporcionar y encargarse del mantenimiento de los equipos, vehículos y demás herramientas necesarias para la prestación del servicio;</p>

	<p>III. Asumir los costos de servicios de telecomunicación y de combustibles derivados de la prestación del servicio;</p> <p>IV. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos personales de las personas trabajadoras, clientes y usuarios;</p> <p>V. Informar a los trabajadores de las razones de las evaluaciones negativas que reciben;</p> <p>VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas al término de la jornada laboral;</p> <p>VII. Utilizar un sistema de geolocalización para salvaguardar la seguridad de trabajadores, exclusivamente durante la jornada de trabajo;</p> <p>VIII. Establecer un seguro contra accidentes que garantice la atención médica urgente de las personas trabajadoras, en caso de ser necesario; y</p> <p>IX. Permitir auditorias periódicas al sistema de algoritmos, con objeto de evitar cualquier sesgo de discriminación. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social elaborará una Norma Oficial Mexicana que establezca los parámetros para el buen funcionamiento del sistema de algoritmos de las plataformas digitales.</p>
<p><i>Sin correlativo</i></p>	<p>Artículo 330-P.- Son obligaciones de las personas trabajadoras de plataformas digitales:</p> <p>I. Cumplir con la jornada de trabajo que elijan, la cual se computará por tiempo efectivo de trabajo y no podrá exceder de lo dispuesto por el artículo 59 de esta Ley.</p> <p>II. Cumplir con las leyes de tránsito y los reglamentos respectivos.</p> <p>III. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, vehículos y demás herramientas que se utilicen para la prestación del servicio;</p> <p>IV. Informar oportunamente a la plataforma los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y, en su caso, de combustibles para la prestación del servicio;</p> <p>V. Respetar códigos de conducta establecidos y conducirse con buen comportamiento antes, durante y</p>

	<p>después de realizados los servicios, mediante el debido respeto a los clientes, consumidores, proveedores, transeúntes y público en general. Así como el apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en la prestación del servicio;</p> <p>VI. Guardar la más absoluta confidencialidad respecto de los datos personales y a la información de la plataforma que conozca con motivo de la prestación del servicio;</p> <p>VII. Atender los mecanismos y sistemas establecidos para la supervisión de sus actividades; y</p> <p>VIII. No incurrir en un periodo de inactividad mayor a 60 días, sin causa justificada, ya que dicha falta implica la rescisión del contrato establecido, sin perjuicio para la plataforma digital.</p>
<i>Sin correlativo</i>	<p>Artículo 330-Q.- Las propinas son ingresos adicionales al salario de las personas trabajadoras digitales y se determinarán a través del porcentaje o cantidad líquida que otorgue el usuario por medio de las plataformas digitales. Las propinas serán entregadas al trabajador de la forma y tiempo en que éste lo convenga con la plataforma digital.</p>
<i>Sin correlativo</i>	<p>Artículo 330-R.- Las plataformas digitales deberán promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras, a fin de que gocen de un trabajo digno y decente, de igualdad de trato, acceso a seguridad social y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género.</p>
<i>Sin correlativo</i>	<p>Artículo 330-S.- De conformidad con lo estipulado en el Título Séptimo de esta Ley, las personas trabajadoras de las plataformas digitales podrán organizarse en sindicatos para la mejor defensa de sus derechos laborales.</p> <p>De igual manera, de acuerdo con lo establecido en Capítulo III del mismo Título Séptimo, podrán celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo con las plataformas digitales.</p>
<i>Sin correlativo</i>	<p>Artículo 330-T.- Con base en la práctica internacional, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaborará una Norma Oficial Mexicana que establezca los parámetros para el buen funcionamiento del sistema de algoritmos de las plataformas digitales, con objeto de</p>

	<p>vigilar su correcto funcionamiento mediante un programa de auditorías que eviten cualquier sesgo de parcialidad y discriminación laboral.</p> <p>La misma NOM normará el buen uso del sistema de Geolocalización y establecerá las condiciones especiales de seguridad y salud para el trabajo que ampara del presente Capítulo.</p>
<i>Sin correlativo</i>	Artículo 330-U.- Los Inspectores del Trabajo, entre sus atribuciones, deberán constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo.

Con esta propuesta hacemos eco de las diversas manifestaciones que ya han realizado diversos colectivos de trabajadores de plataformas digitales por el reconocimiento de sus derechos y en cumplimiento de nuestra obligación legislativa somos proactivos para que estos trabajadores no tengan que recurrir a instancias judiciales.

De otro modo, si dejamos que la economía digital siga como hasta ahora, a su libre albedrío, los sitios web de trabajo mediante aplicaciones que conforman la economía de plataformas podrían recrear prácticas laborales que se remontan al siglo XIX y estaríamos produciendo futuras generaciones de “jornaleros digitales”, tal como lo profetizó la canciller alemana Ángela Merkel, en 2018.¹⁴

Por todo lo anteriormente motivado y fundado someto respetuosamente a la consideración de esta honorable Cámara de Diputados el siguiente proyecto de

Decreto

Primero. Se adiciona un capítulo XII Ter la **Ley Federal del Trabajo**, para quedar como sigue:

Capítulo **XII** **Ter**
Trabajadores de plataformas digitales

Artículo 330-L.- El trabajo en plataformas digitales es el que se realiza mediante sistemas de infraestructura virtual a través de medios electrónicos y/o aplicaciones móviles para servicios de traslado, reparto de pedidos y otros afines, mediante una gestión algorítmica con acceso a usuarios a través de Internet.

Las plataformas digitales son modelos de negocios que se sirven de algoritmos de inteligencia artificial para organizar el funcionamiento de la empresa, evaluar y controlar a sus trabajadores y clientes y supervisar la ejecución del servicio, mediante el uso de datos personales.

Artículo 330-M.- Son trabajadores de plataformas digitales los choferes, transportistas, repartidores, mensajeros, y cualquier otro que, con ayuda de herramientas electrónicas a través de plataformas digitales, realicen actividades para uno o varios empleadores.

Los trabajadores de plataformas digitales se regirán por las disposiciones del presente capítulo y gozarán de todos los derechos generales consagrados en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 330-N.- Para efectos de este capítulo, los empleadores 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 aquéllos o por terceros, en las que ofrezca bienes o servicios proporcionados por las mismas o por proveedores diversos.

Las plataformas digitales deberán contar con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 330-Ñ.- Las condiciones de trabajo se establecerán en un contrato por escrito y cada una de las partes, la plataforma digital y la persona trabajadora conservarán un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;**
- II. Monto del salario, la fecha y forma de pago. 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 menor al salario mínimo vigente;**
- III. Transparencia en los pagos y comisiones cobradas por las plataformas;**
- IV. El equipo e insumos de trabajo que se entregan a la persona trabajadora, incluyendo lo relacionado con las obligaciones de seguridad y salud;**
- V. Que los costos por el trabajo perdido a causa de problemas técnicos en la plataforma serán asumidos por ésta;**
- VI. Los códigos de conducta para las personas trabajadoras y usuarios de la plataforma;**
- VII. El sistema para la evaluación de los clientes y de las personas trabajadoras;**
- VIII. Que las personas trabajadoras, en todo momento podrán consultar y exportar su historial de trabajo;**
- IX. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales; y**
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.**

El Contrato deberá ser registrado ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 330-O.- Son obligaciones de las plataformas digitales:

- I. Inscribir a las personas trabajadoras al régimen obligatorio de la seguridad social;**
- II. Proporcionar y encargarse del mantenimiento de los equipos, vehículos y demás herramientas necesarias para la prestación del servicio;**
- III. Asumir los costos de servicios de telecomunicación y de combustibles derivados de la prestación del servicio;**

IV. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos personales de las personas trabajadoras, clientes y usuarios;

V. Informar a los trabajadores de las razones de las evaluaciones negativas que reciben;

VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras al término de la jornada laboral;

VII. Utilizar un sistema de geolocalización para salvaguardar la seguridad de trabajadores, exclusivamente durante la jornada de trabajo;

VIII. Establecer un seguro contra accidentes que garantice la atención médica urgente de las personas trabajadoras, en caso de ser necesario; y

IX. Permitir auditorias periódicas al sistema de algoritmos, con objeto de evitar cualquier sesgo de discriminación. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social elaborará una norma oficial mexicana que establezca los parámetros para el buen funcionamiento del sistema de algoritmos de las plataformas digitales.

Artículo 330-P.- Son obligaciones de las personas trabajadoras de plataformas digitales:

I. Cumplir con la jornada de trabajo que elijan, la cual se computará por tiempo efectivo de trabajo y no podrá exceder de lo dispuesto por el artículo 59 de esta ley.

II. Cumplir con las leyes de tránsito y los reglamentos respectivos.

III. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, vehículos y demás herramientas que se utilicen para la prestación del servicio;

IV. Informar oportunamente a la plataforma los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y, en su caso, de combustibles para la prestación del servicio;

V. Respetar códigos de conducta establecidos y conducirse con buen comportamiento antes, durante y después de realizados los servicios, mediante el debido respeto a los clientes, consumidores, proveedores, transeúntes y público en general. Así como el apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en la prestación del servicio;

VI. Guardar la más absoluta confidencialidad respecto de los datos personales y a la información de la plataforma que conozca con motivo de la prestación del servicio;

VII. Atender los mecanismos y sistemas establecidos para la supervisión de sus actividades; y

VIII. No incurrir en un periodo de inactividad mayor a 60 días, sin causa justificada, ya que dicha falta implica la rescisión del contrato establecido, sin perjuicio para la plataforma digital.

Artículo 330-Q.- Las propinas son ingresos adicionales al salario de las personas trabajadoras digitales y se determinarán a través del porcentaje o cantidad líquida que otorgue el usuario por medio de las plataformas digitales. Las propinas serán entregadas al trabajador de la forma y tiempo en que éste lo convenga con la plataforma digital.

Artículo 330-R.- Las plataformas digitales deberán promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras, a fin de que gocen de un trabajo digno y decente, de igualdad de trato, acceso a seguridad social y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente ley. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género.

Artículo 330-S.- De conformidad con lo estipulado en el Título Séptimo de esta ley, las personas trabajadoras de las plataformas digitales podrán organizarse en sindicatos para la mejor defensa de sus derechos laborales.

De igual manera, de acuerdo con lo establecido en Capítulo III del mismo Título Séptimo, podrán celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo con las plataformas digitales.

Artículo 330-T.- Con base en la práctica internacional, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaborará una norma oficial mexicana que establezca los parámetros para el buen funcionamiento del sistema de algoritmos de las plataformas digitales, con objeto de vigilar su correcto funcionamiento mediante un programa de auditorías que eviten cualquier sesgo de parcialidad y discriminación laboral.

La misma NOM normará el buen uso del sistema de Geolocalización y establecerá las condiciones especiales de seguridad y salud para el trabajo que ampara del presente capítulo.

Artículo 330-U.- Los Inspectores del Trabajo, entre sus atribuciones, deberán constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente capítulo.

Transitorios

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

Segundo. De conformidad con lo señalado en el artículo 330-T del presente decreto, dentro de los seis meses posteriores a su publicación, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social deberá expedir la Norma Oficial Mexicana que regule el sistema de algoritmos y el uso del sistema de geolocalización de las plataformas digitales.

Notas

1 <https://www.milenio.com/opinion/varios-autores/ciencia-tecnologia/la-ciencia-y-tecnologia-su-importancia-en-la-vida-cotidiana>

2 <https://waveonmedia.com/que-son-las-redes-sociales/>

3 “¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital”, Ed. Banco de Desarrollo (BID) 2019, ver en

www.iadb.org/futurodeltrabajo

4 Íbid.

5 “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital”, Editorial Banco de Desarrollo (BID) 2019, ver en www.iadb.org/futurodeltrabajo

6 María Noel Chaves es consultora externa de la División de Mercados Laborales del BID <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/conductores-y-repartidores-trabajadores-asalariados-o-autonomos/>)

7 El País. en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/23/economia/1600865248_2_25584.html (08-11-2019)

8 <https://federicorosenbaum.blogspot.com/2020/08/reciente-jurisprudencia-sobre-el.html>

9 <https://lexlatin.com/noticias/jueza-chilena-reconoce-relacion-laboral-repartidores-plataformas-delivery>

10 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

11 *Íbid.*

12 “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital”, Editorial Banco de Desarrollo (BID) 2019, ver en www.iadb.org/futurodeltrabajo

13 “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital”, Ed. Banco de Desarrollo (BID) 2019, ver en www.iadb.org/futurodeltrabajo

14 Discurso de la Canciller alemana Merkel en el Congreso Federal Ordinario de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)], Berlín, 15 de mayo de 2018.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 17 de marzo de 2021.

Diputado Isaías González Cuevas (rúbrica)