

## **INICIATIVA QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS DE TRANSPORTE, SUSCRITA POR LOS DIPUTADOS FAUSTO GALLARDO GARCÍA, NAYELI ARLÉN FERNÁNDEZ CRUZ Y SANTY MONTEMAYOR CASTILLO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PVEM**

Quienes suscriben, diputado Fausto Gallardo García así como las diputadas Nayeli Arlen Fernández Cruz y Santy Montemayor Castillo, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México 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 6, fracción I y IV, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados y demás relativos y aplicables, someten a consideración de esta asamblea la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un capítulo XI Bis al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente:

### **Exposición de Motivos**

El avance tecnológico ha concebido nuevas formas de convivencia para la humanidad y éstas no sólo se han presentado en el aspecto social, han venido a cambiar todo tipo de relaciones. El ámbito laboral ha sido uno de los más aventajados a partir de la incorporación de nuevos mecanismos tecnológicos, éstos han implicado una nueva interacción la cual se da con el uso de las plataformas digitales y de manera particular con aquellas dedicadas al transporte.

Derivado de la pandemia causada por el virus SARS-CoV-2 se produjeron una serie de repercusiones las cuales no se quedaron en el ámbito de la salud sino que en su generalidad provocaron cambios importantes en la forma de vida incluidos los esquemas convencionales del trabajo.

La anterior crisis alentó de manera significativa el uso de las distintas tecnologías de la información como lo son las plataformas digitales las cuales han supuesto uno de los cambios más importantes acontecidos en el mundo del trabajo en los últimos años.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que "esta nueva forma de trabajo no sólo cambió los modelos de negocios existentes, sino también la modalidad de empleo en la que tales modelos de negocios se basaban. Las plataformas digitales brindan a los trabajadores la oportunidad de trabajar desde cualquier lugar, en cualquier momento y aceptar el trabajo que más les convenga."<sup>1</sup>

De acuerdo con el estudio denominado Las plataformas digitales y el futuro del trabajo publicado por la misma OIT, "las plataformas digitales brindan a los trabajadores la oportunidad de trabajar desde cualquier lugar, en cualquier momento y aceptar el trabajo que más les convenga. Sin embargo, dedicarse a este tipo de trabajo también conlleva algunos riesgos respecto a la situación de empleo, y el goce o no de ingresos adecuados, protección social y otros beneficios."

Aunado a la revolución tecnológica desencadenada por el uso de las nuevas maneras de convivencia social, las relaciones económicas se han visto influenciadas y en especial ha sucedido por el modelo de colaboración, definido este último como la "manera de compartir o intercambiar tanto bienes tangibles como intangibles (tiempo, espacio, hobbies), a través de los nuevos espacios tecnológicos y las comunidades sociales"<sup>2</sup>.

Dentro del vasto universo de plataformas han surgido varias de gran importancia debido a su alcance e inserción en las actividades básicas de la vida cotidiana como es la movilidad, rubro dentro del cual se encuentra el transporte por aplicación digital que incluye el transporte en taxi, viajes compartidos, entrega de comida, entre otras, siendo las dedicadas al transporte de pasajeros y de bienes las que han generado tanto expectación como controversia desde su aparición.

La base fundamental sobre la cual se sustenta la existencia de las plataformas de transporte es la economía colaborativa que se caracteriza por su flexibilidad y la independencia proporcionada a quienes participan en ella tanto por los horarios como por el uso de bienes propios o ajenos para el desempeño de la actividad maximizando con ello el uso eficiente de los recursos que muchas veces están inutilizados.

Cuestionamientos e incluso litigios han transcurrido para intentar dirimir la verdadera naturaleza de las plataformas de transporte pues con su llegada se ha transformado el modelo de relaciones laborales debido, entre otras razones, a que dichas plataformas no se definen como patrones sino como bases de datos o, como lo hace la empresa UBER a través de su portal electrónico, una “ayuda a los usuarios a encontrar una forma de movilidad, pedir comida de manera rápida y, a los socios de la App a generar ganancias”<sup>3</sup>

Así pues, diversos especialistas han señalado que la coyuntura en la que se da la aparición de este tipo de plataformas es que **“se insertan en un sector concreto, establecen un sistema de retribución, inciden en el precio del servicio, controlan a los prestadores del servicio tanto estableciendo procesos de selección como con un sistema de retroalimentación de las opiniones de los clientes además de la fiscalización del prestador del servicio a través de las propias plataformas y de herramientas de geolocalización. Por tanto, la mera consideración de empresa tecnológica no ha lugar, avalado este criterio por la jurisprudencia de los diferentes países que establecen la presunción de laboralidad para los prestadores de los servicios que ofrecen algunas de estas empresas que se disfrazan de economía colaborativa.”**

En ese sentido, tenemos que la doctora María Rosa Vallecillo Gámez, especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Jaén, España, ha manifestado que “la afectación que estas empresas tienen sobre las relaciones laborales es significativa. **Si la prestación de servicios en el ámbito de las plataformas virtuales se excluye de las relaciones laborales, sustituyendo estas por el trabajo por cuenta propia, podría pensarse en una huida del derecho del trabajo o, en forma más suave, se podría hablar de un desplazamiento o descentralización del trabajo subordinado por el trabajo por cuenta propia.”**

Desde la aparición de las plataformas de transporte ha quedado claro el ideal de la economía colaborativa, sin embargo, queda de manifiesto que éste se aleja de la realidad cotidiana resultado de la falta de regulación y lo cual provoca sistemas excesivamente asimétricos entre el servicio y los colaboradores, ingresos inestables y la ausencia de derechos laborales.

En el caso de México la llegada de las plataformas digitales en 2012 ha implicado ventajas y crecimiento económico tal y como ha quedado de manifiesto en el estudio “Las plataformas de entrega a domicilio en la economía mexicana” desarrollado por el Laboratorio Nacional de Políticas Públicas (LNPP) del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) en una colaboración con la Asociación de Internet MX y el cual revela, entre otros elementos, los siguientes:

**“Las plataformas de reparto a domicilio han coadyuvado a la participación del sector restauranero en la generación de riqueza del país, las cuales han crecido entre 28 y 32 por ciento.**

**Los repartidores de las plataformas de reparto generan más ingresos que el promedio de la población ocupada.** El crecimiento del ingreso promedio mensual de los repartidores fue de 117 por ciento, de 2013 a 2020, mientras que el ingreso promedio mensual del trabajador promedio de la economía mexicana creció sólo 25 por ciento.

Durante la pandemia por Covid-19, **las plataformas de reparto se convirtieron en una válvula de escape para los restaurantes y los consumidores, y ayudaron a evitar 727 mil 138 contagios, 135 mil 903 hospitalizaciones y 62 mil 37 defunciones.**

## **Las entregas a domicilio que se realizan en bicicleta o a pie permitieron una reducción de hasta 111,074 toneladas de CO2 en 2020.”<sup>4</sup>**

A la par de estudios como el anterior se han generado otros como el denominado “El trabajo del futuro con derechos laborales” realizado por El Colegio de México (Colmex) el cual consiste en encuestas aplicadas de manera directa a las y los trabajadores de las plataformas de transporte y reflejan en mayor medida la problemática y la situación que prevalece para quienes hacen de esta forma de trabajo su modo vida.

En el mencionado estudio se precisa que una de las razones por las que se opta por esta forma de ocupación y obtención de recursos es la facilidad de acceso debido a las bajas barreras de entrada, los ingresos que les representan y su flexibilidad, sin embargo, también otro tipo de barreras o inconvenientes resultado de un mayor número de personas repartidoras ocasionando que los ingresos desciendan por la mayor competencia.

Otros de los inconvenientes que refiere dicho estudio es la inconsistencia de los algoritmos que implementan las plataformas pues asignan pedidos y pagos pero se desactiva sin apelación por lo que se percibe como opaco y arbitrario, además también señala el problema que representa la necesidad permanente de requerir una conexión para tener un ingreso suficiente.

En ese sentido también podemos observar que los horarios para estos trabajadores son extensos y las jornadas son cada vez más amplias, resultado principalmente del aumento en la competencia, situación que se ve agravada ante la imposibilidad de mejora.

Otros datos de relevancia que proporciona el estudio en comento y que se destacan son las encuestas directas realizadas a las y los trabajadores de plataformas de transporte en las cuales se señalan que la totalidad de los encuestados aspiran a mayor regulación. Resalta éste como un tema toral que debe incluir, entre otras cosas, la protección frente a los riesgos a los cuales están expuestos ya que un número considerable cuenta con dependientes económicos y solo una minoría cuenta con seguros contra accidentes, protección que muchas veces no cubre el daño cuando no están recogiendo o entregando un servicio.

Hoy por hoy existen agrupaciones integradas por trabajadores plataformas de transporte los cuales han evolucionado su autopercepción laboral y demandan que las autoridades emitan la normativa que permita regular sus funciones, cuestionan la forma de relacionarlos con el trabajo y reclaman derechos y mejores condiciones de trabajo, no sólo por no estar contemplados en la ley sino también porque sus trabajos son precarios.

Por lo anterior es que la presente iniciativa busca incorporar a las y los trabajadores de las plataformas de transporte dentro de un nuevo apartado el cual regule su quehacer como un trabajo especial dentro de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Para lograr este cometido se propone crear una clasificación a partir de la cual se distinga entre aquellos que utilizan la aplicación de manera preponderante de aquellos que la utilizan de manera secundaria u ocasional.

En ese sentido se considera que un trabajador de las plataformas de transporte deberá cumplir un mínimo de 80 horas mensuales de conexión a la plataforma lo cual se estableció tomando como referencia que el tiempo de conexión debía ser el equivalente a media jornada, es decir, cuatro horas al día por cinco días a la semana en un mes calendario.

Con independencia de lo anterior se prevé que aun para el caso en el cual las personas quienes lleven a cabo la actividad no satisfagan este mínimo de horas, las plataformas serán responsables en los accidentes suscitados

por motivo de la prestación del servicio, incluidos aquellos casos en que lamentablemente se de el fallecimiento de alguna persona.

Asimismo, se definen las partes que interactúan mediante la plataforma: los empleadores como las personas físicas o morales las cuales por sí o por terceros y a través del uso de la plataforma utilicen los servicios de los trabajadores con la finalidad de prestar un servicio a uno o varios usuarios consumidores a quienes se les define como las personas (físicas o morales) que utilizan las plataformas de transporte para la adquisición de los bienes o servicios ofrecidos en éstas.

En el mismo sentido se delimita el concepto de plataforma de transporte el cual debe entenderse como cualquier sistema de infraestructura virtual para externalizar servicios de transporte de bienes o de pasajeros y supervisar su ejecución mediante una gestión algorítmica con acceso a usuarios a través de internet. De forma paralela el servicio que debe prestarse queda delimitado al transporte de bienes o de pasajeros, mismo que podrá pactarse por viaje, entrega, encargo, obra, tiempo, a porcentaje o cualquier otra modalidad que convengan las partes en el contrato respectivo.

Otro de los rubros relevantes que se definen es el salario, con el propósito de proteger los derechos constitucionales de los trabajadores de las plataformas de transporte se propone que éste tenga un margen mínimo a partir de cumplir con el número de horas mínimas de conexión en el lapso indicado y cuyo monto se integrará a los ingresos derivados de la propia prestación de los servicios.

En consecuencia se determinó que el salario se integre por los pagos hechos por la prestación del servicio conforme a las modalidades convenidas entre las partes, así como por las propinas otorgadas por los clientes sin que en ningún caso pueda ser inferior al mínimo estipulado para una jornada de trabajo, mismo que deberá ser pagado de manera semanal mediante transferencia electrónica o en efectivo en el momento que termine el servicio. De esta forma se conserva la flexibilidad en los métodos de pago que actualmente ofrecen las plataformas de transporte.

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.

Como se mencionó, uno de los temas que actualmente generan mayor preocupación entre los colaboradores de estas plataformas es la posibilidad de conservar la flexibilidad respecto de la distribución y acomodo de sus horarios de trabajo para lo cual se propone que éstos puedan disponer libremente de su horario y jornada de trabajo siempre y cuando cumplan con el mínimo de horas necesarias para ser considerados trabajadores, es decir, se reconoce su derecho a la desconexión digital.

Asimismo se propone que la jornada se compute por horas de conexión a la plataforma, es decir, que comenzará desde el momento que el trabajador ingrese a ésta aun cuando no haya recibido un pedido o viaje y concluirá cuando se desconecte de la misma. Sin embargo, en caso de encontrarse en un viaje al momento de vencimiento de su jornada, los trabajadores de las plataformas de transporte tendrán la obligación de terminar el viaje como fue pactado inicialmente.

Las jornadas no podrán sumar más de cuarenta y ocho horas semanales, sin embargo, en caso de requerir más horas, necesitarán la autorización expresa del empleador por sí o a través de la plataforma para laborar el tiempo extraordinario. Dicho número de horas proviene del equivalente a seis jornadas máximas consecutivas, tampoco podrá superar las ocho horas diarias a menos de que el trabajador reciba autorización expresa del empleador por sí o a través de la plataforma.

Con la finalidad de garantizar la flexibilidad deseada y requerida en esta interacción económica los trabajadores digitales tendrán derecho a la desconexión digital.

Por otra parte, para salvaguardar el derecho de estos trabajadores a un día de descanso se propone que aquellos quienes satisfagan por seis días consecutivos el número de horas que integran una jornada máxima tendrán derecho a un día de descanso, cuando no cumplan con lo anterior tendrán derecho a una compensación conforme a lo establecido en artículo 72 de la LFT.

La iniciativa también contempla que la plataforma de transporte mediante la cual una persona física pueda llevar a cabo la prestación de servicio de transporte de personas o bienes sea considerada como una herramienta de trabajo.

Asimismo se contemplan las causas especiales de terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador tales como no cumplir con el mínimo de horas requeridas por un periodo mayor a 60 días sin causa justificada, violar los lineamientos de comunidad y desviarse sin justificación de la ruta trazada por la plataforma de transporte. Respecto a la última situación, el patrón deberá señalar claramente las circunstancias y deberá darle la oportunidad al trabajador para aclarar los hechos. La justificación tiene como finalidad prevenir desconexiones automatizadas sin oportunidad de réplica por parte del trabajador, misma que idealmente debería ser con una persona real y no un formato electrónico.

Los trabajadores tendrán derecho a acceder a sus datos incluyendo aquellos referentes a su desempeño dentro de la plataforma. Esta disposición tiene como finalidad permitir que los trabajadores tengan acceso a datos que les puedan ser de utilidad en el futuro en caso de buscar otro trabajo. En este sentido, su calificación, historial de viajes y comentarios de los usuarios podrían constituirse como un currículum digital el cual les permita dar crédito de su desempeño en circunstancias futuras.

Asimismo la iniciativa contempla obligaciones especiales de los trabajadores de las plataformas de transporte entre las cuales se establece que deberán observar el buen comportamiento antes, durante y después de realizados los servicios, así como tratar con el debido respeto a los clientes, consumidores, proveedores y público en general; discreción y reservar los datos que conozcan con motivo de la prestación del servicio; mantener absoluta confidencialidad absteniéndose de utilizarlos para fines diversos y observar el debido cumplimiento de las leyes de tránsito y sus reglamentos.

Derivado de las razones y motivos anteriormente expuestos es que se plantea a manera de ejemplificar las modificaciones alegadas el siguiente cuadro comparativo respecto a las modificaciones que se busca incluir dentro de la Ley Federal del Trabajo en favor de las y los trabajadores de las plataformas de transporte:

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
Ley Federal del Trabajo <b>TÍTULO SEXTO</b> Trabajos Especiales	
<p style="text-align: center;">SIN CORRELATIVO</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO XI BIS</b>            De los Trabajadores de las Plataformas de Transporte</p> <p>Artículo 310-A.- Se consideran trabajadores de las plataformas de transporte a todas aquellas personas que ejecuten por un mínimo de 80 horas mensuales la actividad de servicio de transporte de personas o bienes por medio del uso de herramientas electrónicas a través de una plataforma de transporte. Independientemente de lo anterior, las plataformas tendrán obligación respecto de los accidentes y/o incluso fallecimiento de cualquier persona que lleve a cabo la actividad, siempre que hubieren acontecido con motivo de su desempeño.</p> <p>Artículo 310-B.- Serán considerados empleadores las personas morales que operen, administren y/o utilicen aplicaciones o plataformas informáticas a través de las cuales los usuarios consumidores</p>

SIN CORRELATIVO	<p>pueden usar el servicio de transporte de los trabajadores descritos en el artículo anterior.</p> <p>Artículo 310-C.- Serán considerados como usuarios consumidores aquellas personas físicas o morales que adquieran los bienes y/o utilicen los servicios ofrecidos en las plataformas de transporte.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 310-D.- Para efectos de esta ley son plataformas de transporte los sistemas de infraestructura virtual o similares a través de medios electrónicos y/o aplicaciones móviles, para externalizar servicios de transporte de bienes o de pasajeros y supervisar su ejecución mediante una gestión algorítmica con acceso a usuarios a través de Internet.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 310-E.- Son partes de la relación de trabajo, el empleador y el trabajador de las plataformas de transporte.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 310-F.- El servicio consiste en el transporte de bienes y/o de pasajeros mediante la interacción con una plataforma de transporte. Este podrá pactarse por viaje, por entrega, por encargo, por obra, por tiempo, a porcentaje o cualquier otra modalidad que convengan las partes.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 310-G.- El salario se integrará por los pagos hechos por la el servicio, conforme a las modalidades convenidas entre las partes, así como por las propinas otorgadas por los clientes.</p> <p>El pago del salario deberá realizarse, de manera semanal, mediante transferencia electrónica o en efectivo en el momento que termine el servicio. En ningún caso, se podrá pagar al trabajador una cantidad menor al equivalente del salario mínimo diario que aplique en el lugar del servicio.</p>

SIN CORRELATIVO	<p>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.</p> <p>Artículo 310-H.- Los trabajadores de las plataformas de transporte podrán disponer libremente de su horario y jornada de trabajo dentro los parámetros establecidos en el artículo 310-A. La jornada se computará por horas de conexión a la plataforma, tomando como parámetro los mínimos mensuales y distribuidos en un periodo de 30 días.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 310-I.- Las jornadas trabajadas no podrán sumar más de cuarenta y ocho horas semanales, en cuyo caso necesitarán la autorización expresa del empleador, por sí o a través de la plataforma, para laborar en tiempo extraordinario con el pago correspondiente de conformidad con el artículo 67 de esta ley.</p> <p>La jornada tampoco podrá superar las ocho horas diarias, a menos de que el trabajador reciba autorización expresa del empleador, por sí o a través de la plataforma.</p> <p>En caso de encontrarse en un viaje al momento de vencimiento de su jornada, los trabajadores de las plataformas de transporte tendrán la obligación de terminar el viaje como fue pactado inicialmente.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 310-J.- Los trabajadores de las plataformas de transporte 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.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 310-K.- Los trabajadores de las plataformas de transporte que satisfagan por seis días consecutivos el número de horas que</p>

SIN CORRELATIVO	<p>integran una jornada máxima, tendrán derecho a un día de descanso, cuando no cumplan con lo anterior, tendrán derecho a una compensación conforme al artículo 72 de la presente Ley.</p> <p>Artículo 310-L.- Constituye una herramienta de trabajo la plataforma de transporte, a través de la cual una persona física pueda llevar a cabo el servicio de transporte de personas o bienes.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 310-M.- Los trabajadores tendrán derecho a acceder a sus datos personales, incluyendo aquellos referentes a su historial desempeño en la plataforma.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 310-N.- Es causa especial de terminación de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el empleador, si el trabajador:</p> <p>I. No cumple con el mínimo de horas requeridas por un periodo mayor a 60 días, sin causa justificada;</p> <p>II. Viola los lineamientos de comunidad. En este caso, el empleador deberá especificar claramente las circunstancias y características de dicha violación y;</p> <p>III. Se desvía, sin justificación, de la ruta trazada por la plataforma de transporte para fines diversos del servicio prestado.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 310-Ñ.-Son obligaciones especiales de los trabajadores de las plataformas de transporte:</p> <p>I. Observar el buen comportamiento antes, durante y después de realizados los servicios.</p> <p>II. Tratar con el debido respeto a los clientes, consumidores, proveedores y público en general.</p> <p>III. Cuidar y conservar las herramientas de trabajo o bienes proporcionados para el servicio.</p>

	<p>IV. Guardar la más absoluta discreción y reservar los datos que conozca con motivo del servicio con absoluta confidencialidad, absteniéndose de utilizarlos para fines diversos.</p> <p>V. Observar el debido cumplimiento de las leyes de tránsito y sus reglamentos.</p>
--	---

Por lo expuesto, sometemos a consideración de esta honorable asamblea el siguiente proyecto de

**Decreto por el se adiciona un capítulo XI Bis al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo en materia de trabajadores de las plataformas de transporte**

**Artículo Único.** Se adiciona un capítulo XI Bis al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo en materia de trabajadores de las plataformas de transporte, para quedar como sigue:

**Artículo 310-A.** Se consideran trabajadores de las plataformas de transporte a todas aquellas personas que ejecuten por un mínimo de 80 horas mensuales la actividad de servicio de transporte de personas o bienes por medio del uso de herramientas electrónicas a través de una plataforma de transporte. Independientemente de lo anterior, las plataformas tendrán obligación respecto de los accidentes y/o incluso fallecimiento de cualquier persona que lleve a cabo la actividad, siempre que hubieren acontecido con motivo de su desempeño.

**Artículo 310-B.** Serán considerados empleadores las personas morales que operen, administren y/o utilicen aplicaciones o plataformas informáticas a través de las cuales los usuarios consumidores pueden usar el servicio de transporte de los trabajadores descritos en el artículo anterior.

**Artículo 310-C.** Serán considerados como usuarios consumidores aquellas personas físicas o morales que adquieran los bienes y/o utilicen los servicios ofrecidos en las plataformas de transporte.

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

**Artículo 310-E.** Son partes de la relación de trabajo, el empleador y el trabajador de las plataformas de transporte.

**Artículo 310-F.** El servicio consiste en el transporte de bienes y/o de pasajeros mediante la interacción con una plataforma de transporte. Este podrá pactarse por viaje, por entrega, por encargo, por obra, por tiempo, a porcentaje o cualquier otra modalidad que convengan las partes.

**Artículo 310-G.** El salario se integrará por los pagos hechos por el servicio, conforme a las modalidades convenidas entre las partes, así como por las propinas otorgadas por los clientes.

El pago del salario deberá realizarse, de manera semanal, mediante transferencia electrónica o en efectivo en el momento que termine el servicio. En ningún caso, se podrá pagar al trabajador una cantidad menor al equivalente del salario mínimo diario que aplique en el lugar del servicio.

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.

**Artículo 310-H.** Los trabajadores de las plataformas de transporte podrán disponer libremente de su horario y jornada de trabajo dentro los parámetros establecidos en el artículo 310-A. La jornada se computará por horas de conexión a la plataforma, tomando como parámetro los mínimos mensuales y distribuidos en un periodo de 30 días.

**Artículo 310-I.** Las jornadas trabajadas no podrán sumar más de cuarenta y ocho horas semanales, en cuyo caso necesitarán la autorización expresa del empleador, por sí o a través de la plataforma, para laborar en tiempo extraordinario con el pago correspondiente de conformidad con el artículo 67 de esta ley.

La jornada tampoco podrá superar las ocho horas diarias, a menos de que el trabajador reciba autorización expresa del empleador, por sí o a través de la plataforma.

En caso de encontrarse en un viaje al momento de vencimiento de su jornada, los trabajadores de las plataformas de transporte tendrán la obligación de terminar el viaje como fue pactado inicialmente.

**Artículo 310-J.** Los trabajadores de las plataformas de transporte 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.

**Artículo 310-K.** Los trabajadores de las plataformas de transporte que satisfagan por seis días consecutivos el número de horas que integran una jornada máxima, tendrán derecho a un día de descanso, cuando no cumplan con lo anterior, tendrán derecho a una compensación conforme al artículo 72 de la presente ley.

**Artículo 310-L.** Constituye una herramienta de trabajo la plataforma de transporte, a través de la cual una persona física pueda llevar a cabo el servicio de transporte de personas o bienes.

**Artículo 310-M.** Los trabajadores tendrán derecho a acceder a sus datos personales, incluyendo aquellos referentes a su historial desempeño en la plataforma.

**Artículo 310-N.** Es causa especial de terminación de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el empleador, si el trabajador:

- I.** No cumple con el mínimo de horas requeridas por un periodo mayor a 60 días, sin causa justificada;
- II.** Viola los lineamientos de comunidad. En este caso, el empleador deberá especificar claramente las circunstancias y características de dicha violación y;
- III.** Se desvía, sin justificación, de la ruta trazada por la plataforma de transporte para fines diversos del servicio prestado.

**Artículo 310-Ñ.** Son obligaciones especiales de los trabajadores de las plataformas de transporte:

- 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 el servicio.
- IV.** Guardar la más absoluta discreción y reservar los datos que conozca con motivo del servicio con absoluta confidencialidad, absteniéndose de utilizarlos para fines diversos.
- V.** Observar el debido cumplimiento de las leyes de tránsito y sus reglamentos.

## **Transitorios**

**Primero.** El presente decreto entrará en vigor 120 días naturales después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.** El Congreso de la Unión tendrá 120 días naturales, a partir de la publicación del presente decreto en el Diario Oficial de la Federación, para hacer los ajustes pertinentes a la Ley del Seguro Social.

**Tercero.** Los empleadores deberán tomar todas las previsiones necesarias para regularizar la situación de sus trabajadores dentro de los siguientes 120 días naturales a la publicación del presente decreto en el Diario Oficial de la Federación

## **Notas**

1 Organización Internacional del Trabajo, 2019.

2 Gámez, sin fecha.

3 Uber Technologies, Inc. Sin fecha.

4 Centro de Investigación y Docencias Económicas, sin fecha.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 18 de octubre del 2022.

**Diputados:** Fausto Gallardo García (rúbrica), Nayeli Arlen Fernández Cruz (rúbrica) y Santy Montemayor Castillo.