

INICIATIVA QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 12 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, A CARGO DE LA DIPUTADA SUSANA PRIETO TERRAZAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

La suscrita, Susana Prieto Terrazas, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXV Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción I, numeral 1, del artículo 6, y en los artículos 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta honorable asamblea la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal de Trabajo en materia de derecho laboral, conforme a la siguiente

Exposición de Motivos

La revolución tecnológica que ha vivido el mundo desde los primeros años del siglo XXI ha impactado de manera positiva todas las esferas de la vida. En el campo de la producción las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han permitido eficientar procesos de elaboración a nivel de empresas de diversos giros, así como también ha permitido transformar la gestión documental.

En años recientes hemos visto como el campo laboral también ha sido impactado a través de aplicaciones (app) digitales que han permitido tener comunicación personal instantánea a través de plataformas digitales con las cuales podemos establecer contacto con nuestros familiares o también adquirir algún producto o servicio.

En las TIC se desarrollaron app que dan servicio de transporte privado de personas como Uber, Didi o Beat, o de entrega de alimentos como Rapid o Didifood, Uber eats. En estos casos plataformas proveen el soporte tecnológico para que los clientes o usuarios contacten a los trabajadores que les brindarán el servicio.

Las plataformas cobran al usuario por el servicio y comparten una comisión con el prestador por cada viaje realizado.

La relación que se establece entre las empresas controladoras de las plataformas y los prestadores de servicios es difusa e indefinida ya que no está soportada en algún contrato y no hay una cantidad fija del pago de la comisión. Las y los trabajadores carecen de algún tipo de derecho laboral.

Por esta razón es que se hace necesaria la intervención de esta honorable Cámara de Diputados para regular esta relación y dotar de derechos a las y los prestadores de servicios y superen su condición de precariedad, y no queden en la indefensión ante algún incidente o imprevisto.

Esta condición de las y los trabajadores no es desconocida para quienes brindan este tipo de servicios, por lo que ya han elaborado propuestas como lo menciona la nota del portal electrónico de El Economista: “Suman trabajadores de plataformas digitales ‘piso mínimo’ para reforma a Ley Federal del Trabajo”.¹ De acuerdo con la nota los demandantes plantearon lo siguiente: “Las trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales se han organizado para socializar sus demandas y defender sus derechos, frente a la precariedad laboral en la que se encuentran por la falta de reconocimiento jurídico de la relación laboral y calidad de trabajador y trabajadora”, señalaron en el documento.

La Organización Internacional del Trabajo en el documento *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina* ² (2021) ha identificado una serie de fallas de estas plataformas en su relación con los prestadores de servicios, de quienes dice: “No calculan sus costos y no establecen los precios a cobrar por sus servicios, que son determinados por la plataforma; la publicidad es de la empresa y el trabajador no tiene publicidad propia; si un cliente prefiere que en el futuro lo

atienda el mismo trabajador, no puede pedirlo ya que es la plataforma que asigna las tareas a los trabajadores; cuando el cliente tiene un problema con el servicio tiene que reclamar a la plataforma, no al trabajador, y la plataforma asume parte del riesgo empresarial relacionado con el servicio, por ejemplo, el no pago de un servicio.” (OIT 2021, página 43), por lo que ubica el trato de las plataformas a los prestadores es indigno, “esta modalidad de trabajo se caracteriza por un elevado incumplimiento de los criterios del trabajo decente: presenta inestabilidad de trabajo e ingresos, una significativa proporción de tiempo no remunerado, largas jornadas de trabajo y la ausencia de protección sociolaboral, así como la falta de opciones de diálogo y representación frente a un marcado desequilibrio de poder entre la plataforma y el trabajador [...]” (Op. cit página 38).

El estudio señala los impactos negativos en la salud de las y los trabajadores de estas plataformas, derivado de la incertidumbre que genera la demanda de clientes, los bajos ingresos, las largas sesiones de trabajo y la ansiedad por sufrir algún accidente.

Por su parte otro documento de la OIT *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*³ (2021) exhibe la opacidad de la relación laboral entre las plataformas y los trabajadores, “los términos y condiciones de los servicios se recogen en contratos de servicios definidos unilateralmente por las plataformas, en los que figuran aspectos relativos al tiempo de trabajo, la remuneración, los protocolos de atención al cliente, la legislación aplicable y la propiedad de los datos, entre otros. Por lo general, estos contratos no definen la relación contractual entre la plataforma y el trabajador como una relación de trabajo, independientemente de la naturaleza real de la relación. En consecuencia, los trabajadores no tienen acceso a muchas protecciones y derechos laborales de los que disfrutaban los asalariados.” (OIT 2021, página 8).

Estas empresas utilizan algoritmos que provocan discriminación de las y los trabajadores en tanto acceso a la prestación de servicios, toda vez que los mismos son calificados por los clientes de donde se obtiene una cierta puntuación, por lo que resulta un criterio subjetivo de valoración. Esto significa que los ingresos percibidos por los trabajadores dependen del algoritmo por lo que provoca un aumento en el tiempo de la jornada laboral para alcanzar la meta de ingresos, que nunca es la misma y más ganancias a las plataformas, ya que estas ganan por cada servicio.

Aunado a lo anterior, las plataformas acostumbran no proveer ningún tipo de seguro ni a los proveedores de servicios ni a los usuarios de los mismos. Los trabajadores de las plataformas también sufren acoso, en el caso de las mujeres, o son discriminados por los usuarios y agentes de policía. En este sentido las plataformas también reproducen violencia de género ya que “las mujeres suelen ser víctima de acoso y de discriminación en mayor grado que los hombres (OIT, 2021a, páginas 171 y 189). Entre los repartidores de la Ciudad de México, un 20 por ciento de las mujeres y un 10 por ciento de los hombres declararon haber experimentado algún incidente de acoso sexual (Alba Vega, Bensusán y Vega, 2021).” (OIT 1 2021).

El panorama es crítico para los trabajadores, y es probable que se deba a la falta de espacios laborales bien remunerados y con derechos, por lo que quienes no se ocupan en la oferta formal existente tienen que buscar sus ingresos en estas plataformas. Otra situación para tomar en cuenta es que estas empresas ocupan a personas que tienen un bajo perfil académico, y son aceptados en las plataformas toda vez que el trabajo desempeñado no requiere gran calificación, en especial el reparto de alimentos y el traslado de personas. En este sentido se percibe que las plataformas abusan de esta condición de los trabajadores para negarles derechos laborales.

Por lo anteriormente expuesto se precisa que haya un marco regulatorio en materia de las relaciones laborales entre las plataformas digitales y los prestadores de servicios, donde estas empresas estén obligadas a garantizarles los derechos laborales que la ley establezca y queden así regidas por un marco legal. Es deseable también que las plataformas tributen los impuestos que un marco legal les establezca queden así reguladas.

Después de todo las plataformas digitales se benefician de grandes ganancias por el trabajo de miles de personas que no encuentran espacios que ofrezcan mejores opciones.

Por lo tanto, se observa la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social en sus siguientes numerales.

Ley Federal del Trabajo

Ley del Seguro Social

Por lo anteriormente expuesto y fundado se propone la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley General del Seguro Social

Primero. Se reforma el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. **La relación de trabajo podrá ser presencial y/o telemática, pudiendo la patronal asignar tareas o funciones a los trabajadores mediante el uso de plataformas digitales o electrónicas, mediante el uso de cualquier herramienta tecnológica o algoritmo.**

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Segundo. Se reforma el artículo 12 de la Ley General del Seguro Social para quedar como sigue:

Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones. **La relación de trabajo podrá ser presencial y/o telemática, pudiendo la patronal asignar tareas o funciones a los trabajadores mediante el uso de plataformas digitales o electrónicas, mediante el uso de cualquier herramienta tecnológica o algoritmo.**

II. Los socios de sociedades cooperativas;

III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes, y

IV. Las personas trabajadoras del hogar.

Transitorio

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

Notas

1 <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Suman-trabajadores-de-plataforma-mas-digitales-piso-minimo-para-reforma-a-Ley-Federal-del-Trabajo-20220826-0064.html>, consultado el 31 de agosto de 2022.

2 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_802535.pdf, consultado el 30 de agosto de 2022.

3 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf consultado el 31 de agosto de 2022.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 20 de octubre de 2022.

Diputada Susana Prieto Terrazas (rúbrica)