

**DIPUTADO SERGIO GUTIÉRREZ LUNA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS
DEL HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN
P R E S E N T E**

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, me permito someter por su digno conducto, ante esa Honorable Asamblea, la Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se adicionan la fracción VI al artículo 49; la fracción IV al artículo 50; la fracción IX al artículo 127, y el capítulo IX Bis, de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo en plataformas digitales, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El gobierno de México construye para su gente, procesos de justicia social que buscan dignificar años de neoliberalismo que les habían privado del libre ejercicio de sus derechos y la ignorancia en el reconocimiento de sus garantías laborales.

El dinamismo en la economía del país y las múltiples modalidades de contratación que se han venido generando durante el transcurso de los años, desafortunadamente han visto rezagados a muchos de estos trabajadores, entre ellos los trabajadores de plataformas digitales; a quienes resulta necesario incorporar a un régimen de derechos sociales, tales como, garantías laborales, salud y vivienda.

Estas formas de empleo han sido generadas por la economía digital durante los últimos años, y específicamente, por aquellas derivadas de las plataformas desarrolladas para facilitar el acceso a los bienes y servicios mediante la ocupación de personas que funjan como intermediarios para tales efectos. Esta ha sido una de las principales transformaciones que ha experimentado el mundo del trabajo en la última década, que no sólo ha cambiado los modelos de negocios, sino también las modalidades de empleo.¹

Por ello, la denominada economía de plataformas juega un papel relevante en la proliferación de la oferta digital del mercado laboral, al incorporar particularidades en el tiempo de trabajo, la relación subordinada entre el patrón y el empleado, el lugar o centro de trabajo, la modalidad de la prestación del servicio y el pago, entre otros.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la economía de plataforma se centra en dos tipos principales: a) Las plataformas en línea basadas en la web, en las que los trabajadores realizan tareas en línea y a distancia, y b) Las plataformas basadas en la geolocalización en las que los individuos realizan tareas en un lugar físico específico, como los repartidores². Estas últimas son tareas que suelen llevarse a cabo a nivel local y están orientadas a servicios como transporte y compras.³

El trabajo que se busca regular a través de la presente iniciativa, es el de las plataformas *in situ* (en el sitio), basadas en la geolocalización.

¹ Recuperado de: Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. OIT. 2019 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

² Recuperado de: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo; 23 de febrero del 2021; <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/el-papel-de-las-plataformas-digitales-en-la-transformacion-del-mundo-del>

³ Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang-es/index.htm#:~:text=La%20econom%C3%ADa%20de%20plataforma%20se,el%20trabajo%20se%20asigna%20a>

En la actualidad, considerando la naturaleza evolutiva de las tecnologías, se pueden advertir fácilmente las razones por las que el trabajo en plataformas digitales ha ido en aumento, por ejemplo: a) Brinda a las personas trabajadoras oportunidades para laborar desde cualquier ubicación, en cualquier momento e incluso aceptar o rechazar tareas o servicios; b) Supone menores barreras de acceso al empleo, y c) Permite una enorme flexibilidad en los horarios.

Se requiere reglamentar estos elementos, con el objeto de brindar mecanismos de protección laboral que garanticen el ejercicio de los derechos sociales en el trabajo, así como los beneficios que le brinda el Estado a través de los mecanismos que tiene implementados para su otorgamiento.

Ámbito Internacional

En el marco internacional, diversos países han realizado modificaciones en sus normativas laborales, tal es el caso de Chile y España, que hoy cuentan con marcos regulatorios del trabajo que visibilizan a las personas trabajadoras en plataformas digitales. Por su parte, Brasil tiene una iniciativa de ley en el Senado para modificar su norma laboral en materia de plataformas digitales. A continuación, se describe lo más relevante.

- España

El 28 de septiembre de 2021, se reformó la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Ley 12/2021), aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; su principal objetivo es garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

La modificación considera lo relativo a los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras, añadiendo un nuevo párrafo en el que se reconoce el derecho del Comité de Empresa a ser informado por la misma de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan la toma de decisiones.

Asimismo, introduce una nueva disposición sobre la presunción de laboralidad de las actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía, cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital⁴.

- Chile

El 1º de septiembre de 2022, entró en vigor la Ley 21431, la cual, modificó el Código del Trabajo de Chile para regular el contrato de los trabajadores de empresas de plataformas

⁴ MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA. GOBIERNO DE ESPAÑA. Agencia Estatal, Boletín Oficial del Estado. Legislación consolidada BOE-A-2021-15767. "De este modo, en el Estatuto de los Trabajadores se contempla que las facultades empresariales, a las que se refiere el artículo 20 de dicha norma, pueden ser ejercidas de numerosas maneras y, entre ellas, por medio de la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo a través de una plataforma digital, que son, por lo tanto, los activos clave y esenciales de la actividad. En consecuencia, la forma indirecta o implícita de ejercicio de las facultades empresariales abarca los supuestos en los que una cierta flexibilidad o libertad por parte de la persona trabajadora en la ejecución del trabajo sea solo aparente, por llevar en realidad aparejada consecuencias o repercusiones en el mantenimiento de su empleo, en su volumen o en el resto de sus condiciones de trabajo."

digitales de servicios, el cual se encarga de reglamentar sobre las relaciones entre sus trabajadores, dependientes e independientes⁵ y las empresas.

Dentro de su contenido, describe el contrato laboral entre trabajadores de plataformas digitales⁶, puntualizando el deber de protección del empleador, jornada de trabajo, remuneración u honorarios y su respectivo acceso al sistema de seguridad social, derecho de desconexión, aviso previo del término de contrato, entre otros aspectos.

La Ley en comento, especifica las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales, donde adicionalmente se incorporan artículos que regulan materias como: a) La obligación de informar sobre el servicio ofrecido; b) Transparencia y derecho a la información; c) Prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones; d) Capacitación y los elementos de protección a los trabajadores de plataformas digitales, y e) Base de cálculo de indemnizaciones legales y derechos colectivos de los trabajadores.

- Brasil

El gobierno de Brasil evalúa la creación de una ley para conductores y repartidores de aplicaciones; una de las propuestas es crear un modelo de microempresa individual y digital.

⁵ Artículo 152 Quáter Q, Inciso b), segundo párrafo: *“El trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurran o no los requisitos establecidos en el artículo 7º del presente Código.”* Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436&idParte=0> Inciso

⁶ Artículo 7. *“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.* Ibidem.

La iniciativa busca regular la relación laboral de las personas trabajadoras y las empresas de plataformas digitales de transporte de pasajeros y entrega de bienes. Dicha propuesta incorpora un contrato laboral intermitente, por la naturaleza del trabajo. Asimismo, establece la obligación para estas empresas de contratar un seguro privado de accidentes personales y seguro de vehículos, sin costo para las personas trabajadoras. Cabe señalar que, el seguro antes mencionado, contempla cuatro coberturas: muerte accidental, daños corporales, daños estéticos y daño moral. Por último, la iniciativa señala que la subcontratación no excluirá la indemnización a que está obligado el empleador cuando incurre en dolo o culpa.

En distintos organismos y foros internacionales también se han presentado propuestas con el objeto de establecer mínimos legales que garanticen el reconocimiento de la relación laboral y como consecuencia, una serie de derechos relacionados con condiciones de trabajo, protección social, seguridad y salud, derechos de asociación y defensa colectiva, entre otros. Estos mismos foros también han reconocido la necesidad de incorporar nuevas categorías normativas para otorgar protecciones específicas a los trabajadores en plataformas digitales, entre estos, destacan los derechos de transparencia, gestión algorítmica y la protección de datos privados.

Es preciso señalar los esfuerzos que ha concretado el Consejo de la Unión Europea para regular el trabajo de plataformas, a través de la Directiva presentada en diciembre del año 2021 y aprobada el 8 de marzo de 2024, donde acordaron principalmente que los Estados miembros establecerán en sus ordenamientos jurídicos la presunción legal de existencia de una relación laboral; que los trabajadores sean informados de la utilización de sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones que afecten a su contratación, sus condiciones de trabajo y sus ingresos, entre otras cosas, garantiza la

vigilancia y la evaluación humana de las decisiones automatizadas, con inclusión del derecho a recibir explicaciones sobre dichas decisiones y a que estas sean revisadas.⁷

Por otra parte, la OIT convocó en octubre de 2022, a una reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Si bien, la reunión no concluyó en acuerdo por la oposición de los expertos del grupo de empleadores, los representantes de los trabajadores y los gobiernos coincidieron en reconocer la existencia de brechas normativas a nivel nacional e internacional para proteger de manera adecuada a las personas que laboran en este sector, y que ello justificaba la necesidad de tener una acción normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas por parte de este organismo.

La referida reunión de expertos de la OIT también destacó el acuerdo unánime de los gobiernos representados en las cuestiones claves de este sector de la economía de plataformas, entre las que destacan la dirección algorítmica del trabajo, la promoción de la igualdad de género y la oportunidad que dicho sector representa para otorgar protección social a los millones de personas que dependen de estos trabajos para su subsistencia.⁸

- México

⁷ “Trabajadores de plataformas digitales: El Consejo confirma el acuerdo sobre nuevas normas para mejorar sus condiciones laborales”. (2024, 11 marzo). Recuperado 5 de agosto de 2024, de <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/>

⁸ Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/resource/gb/346/informe-de-la-reunion-de-expertos-sobre-el-trabajo-decente-en-la-economia>

En el caso de México, la primera reforma legislativa importante se llevó a cabo en 2016, en Yucatán; la Ley de Transporte de aquel año, reconoció a las plataformas de taxi como *empresas de redes de transporte* y estableció requisitos para su operación.

En septiembre de 2022, fue derogada y se expidió la Ley de Movilidad y Seguridad Vial del Estado de Yucatán, que mantiene el reconocimiento de las plataformas de taxi como *empresas de redes de transporte* y mantiene los requisitos para su operación.⁹

Por su parte, en la Ciudad de México, el primer avance para reconocer a las plataformas digitales y regularlas, fue el Reglamento de la Ley de Movilidad del Distrito Federal del 15 de septiembre de 2017, el cual reguló el Servicio de Transporte de Pasajeros Privado Especializado con chofer, que operan, utilizan o administran aplicaciones informáticas para el control, programación o geolocalización en dispositivos fijos o móviles a través de las cuales los particulares contratan el servicio privado de transporte con chofer en la Ciudad de México.¹⁰

Dicha normativa señala que, las empresas que administran plataformas virtuales deberán aportar el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y prohíbe generar dos o más solicitudes con una misma unidad vehicular que realice el mismo viaje a diversas personas, en un mismo recorrido, trayecto o ruta. Regulaciones semejantes existen en los estados de Jalisco (2016) y Puebla (2017).¹¹

⁹ Recuperado de: <http://www.ibd.senado.gob.mx/?q=node/109>

¹⁰ Artículo 55, fracción IV, del Reglamento de la Ley de Movilidad del Distrito Federal. 2017. Recuperado de: <https://paot.org.mx/centro/reglamentos/df/pdf/2017/REGLAMENTO%20DE%20LA%20LEY%20DE%20MOVILIDAD%20DEL%20DISTRITO%20FEDERAL.pdf>

¹¹ Recuperado de: La regulación del trabajo en las empresas de plataforma virtual de Costa Rica. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/regulaciondeltrabajo_chile.pdf

En materia fiscal, a partir del 1º de junio de 2020, entró en vigor el nuevo esquema mediante el cual las empresas extranjeras que prestan servicios digitales a usuarios en México por medio de aplicaciones están obligadas al pago del Impuesto al Valor Agregado (IVA) por sus servicios.¹²

El régimen fiscal aplicable a las personas trabajadoras en plataformas digitales es el Régimen de Actividades Empresariales con ingresos a través de Plataformas Tecnológicas.¹³ Este esquema facilita y simplifica el cumplimiento de obligaciones fiscales, al contar con la opción que las plataformas tecnológicas les retengan el IVA e Impuesto Sobre la Renta (ISR) de forma definitiva y los paguen directamente al Servicio de Administración Tributaria; de esta forma, la persona trabajadora ya no tiene que realizar las declaraciones mensuales, en virtud que las retenciones que les efectúe la plataforma tecnológica tienen el carácter de pago definitivo.

Para que puedan optar por considerar la retención de impuestos que realice la plataforma tecnológica como pago definitivo, sus ingresos en el ejercicio no deben exceder de trescientos mil pesos anuales.

Derivado de lo anterior, se puede observar que se ha avanzado en la regulación de este tipo de trabajo; sin embargo, hace falta que, desde la normativa federal, es decir, desde la Ley Federal del Trabajo (LFT), se establezcan las condiciones necesarias para formalizar la relación laboral que existe entre las empresas de las plataformas digitales

¹² Recuperado de:
http://omawww.sat.gob.mx/plataformastecnologicas/Paginas/PlataformasTecnologicas_ServiciosDigitales/pt_sd_inicio.html

¹³ Recuperado de:
http://omawww.sat.gob.mx/plataformastecnologicas/Paginas/PersonasFisicas/personasfisicas_comprobantes.html

y las personas trabajadoras de las mismas, así como la regulación de todos los elementos que conlleva este tipo de empleo.

En este sentido, esta propuesta de reforma de ley contempla la adición del Capítulo IX Bis, al Título Sexto, Trabajos Especiales, de la LFT con la finalidad de garantizar el derecho al trabajo digno, formal y flexible de las personas trabajadoras de dichas plataformas, asegurando la sostenibilidad del modelo de negocio.

La presente iniciativa incorpora derechos laborales y de seguridad social en favor de las personas trabajadoras en plataformas digitales, así como derechos, obligaciones y prohibiciones para los empleadores de las mismas, al tenor de lo siguiente:

- Define a las personas de esta modalidad como, aquellas que presten servicios personales, remunerados y subordinados, bajo el mando y supervisión de la plataforma digital de una persona física o moral.
- Define el trabajo de plataformas digitales, como una relación laboral subordinada para el desempeño de actividades remuneradas que requieran la presencia física de la persona trabajadora para la prestación del servicio, las cuales son gestionadas por una persona física o moral en favor de terceros a través de una plataforma digital, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación para ejercer el mando y la supervisión sobre la persona trabajadora.
- Precisa las reglas para que las personas trabajadoras en plataformas digitales participen en el reparto de utilidades reconocido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos conforme al tiempo efectivamente laborado, señalado

en el artículo 127 de la iniciativa, mismo que tendrá que ser superior a las 288 horas al año.

Para ello se estimó que, en promedio, las personas trabajadoras de este sector realizan 45 minutos de trabajo efectivo por cada hora laborada, siendo los restantes 15 minutos dedicados a periodos de espera. Esto resulta en un factor de productividad de 0.75 horas efectivas por cada hora trabajada. Esta métrica es esencial para entender la naturaleza del tiempo laboral en dichas plataformas y provee una base para evaluar adecuadamente las contribuciones laborales de los trabajadores en este sector emergente.

Por otro lado, el artículo 127, fracción VII, de la LFT, reconoce el derecho de los trabajadores eventuales a participar en las utilidades de las empresas siempre y cuando hayan laborado al menos 60 días durante el año. Bajo un esquema laboral tradicional de 8 horas diarias de lunes a sábado, esto implica que un trabajador eventual debería acumular un total de 384 horas de trabajo en dos meses para ser elegible para Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU). Sin embargo, en el contexto del trabajo en plataformas digitales, y aplicando el factor de 0.75 horas de trabajo efectivo por hora, el equivalente ajustado para la elegibilidad al PTU sería de 288 horas efectivas.

Esta modificación en la ley busca adaptar los derechos laborales a las particularidades del trabajo en plataformas digitales, asegurando que los trabajadores de este sector sean tratados de manera equitativa en comparación con los esquemas laborales más tradicionales.

- Se establece que, por plataformas digitales, deberá entenderse al conjunto de mecanismos, aplicaciones informáticas, sistemas y dispositivos que asignan tareas, servicios, obras, trabajos o similares a personas trabajadoras en favor de terceros, considerando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación que ejercen el mando y supervisión sobre la persona trabajadora.
- No considera como empleadores de las personas trabajadoras en plataformas digitales a los usuarios, consumidores o beneficiarios de tareas, servicios y obras o trabajos.

Por la naturaleza del trabajo en plataformas digitales, la iniciativa señala que este será primordialmente flexible y discontinuo, por lo que se entenderá que existe relación laboral durante el tiempo efectivamente laborado por la persona trabajadora de plataforma digital, el cual será comprendido desde que la persona trabajadora acepta prestar una tarea, servicio, obra o trabajo en la plataforma digital, hasta el momento en el que dicha prestación concluye efectivamente. Cabe señalar que, el tiempo de trabajo destinado para la plataforma será definido por la persona trabajadora.

Ahora bien, respecto al salario en el trabajo de plataformas digitales, la iniciativa establece que éste se fijará por tarea, servicio, obra o trabajo realizado. En atención a la naturaleza flexible del trabajo, dicho pago contemplará el proporcional del día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.

Respecto al contrato laboral de las personas trabajadoras en plataformas, la propuesta de reforma establece que deberá ser individual o colectivo, mismo que será diferenciado

de los términos y condiciones de la prestación del servicio en la plataforma, y podrá ser firmado de manera digital. Asimismo, se prevé la obligación de que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral autorice y registre los contratos.

Aunado a lo anterior, el modelo de contrato deberá contener lo establecido en el artículo 25 de la LFT, incluyendo para tales efectos, al menos lo siguiente: nombre, nacionalidad, edad, sexo, domicilio de las partes; naturaleza y características del trabajo; determinación del sistema de contabilización de ingresos generados y de tiempo efectivamente laborado; el equipo e insumos de trabajo que se proporciona a la persona trabajadora, incluyendo lo relacionado con obligaciones de seguridad y salud en el trabajo para esta modalidad; el porcentaje del monto y método que el patrón pagará a la persona trabajadora de plataformas digitales por cada tarea, servicio, obra o trabajo, además del porcentaje o monto que puedan recibir por concepto de bonos, en caso de que hubiere; los mecanismos de contacto y de supervisión, entre la plataforma y las personas trabajadoras, y otras condiciones de trabajo que se convengan.

Por cuanto a los derechos colectivos, la iniciativa señala que las personas trabajadoras en plataformas digitales, disfrutarán de dichos derechos reconocidos en la LFT, para lo cual las empresas de plataformas digitales deberán establecer mecanismos que los garanticen.

Respecto de las reglas para la asignación de tareas, servicios, obras o trabajos, a través de algoritmos o mecanismos equivalentes deberán ser transparentes y conocidas por todas las personas trabajadoras en plataformas digitales. La iniciativa define como algoritmo al uso de sistemas de toma de decisiones que permitan ejercer de manera

automatizada o análoga el mando y supervisión sobre la persona trabajadora de plataforma digital.

De igual forma, se establece la obligación de elaborar un documento denominado política de gestión algorítmica del trabajo en plataformas, mismo que formará parte del contrato de trabajo de plataformas digitales y deberá ser conocido por todas las personas trabajadoras previo al inicio de la relación laboral, así como de manera inmediata en caso de que existan cambios en los elementos que lo conforman.

La iniciativa establece diversas obligaciones especiales para las empresas de plataformas, entre las que se encuentran: pagos de servicios en un plazo no mayor a una semana; mecanismos para llevar registros de horas trabajadas; emisión de recibos de pagos realizados; implementación de mecanismos que garanticen la seguridad de la información y datos de las personas trabajadoras; inscripción de las personas trabajadoras en el régimen obligatorio de seguridad social; así como retener y enterar el pago de cuotas; aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; mecanismo de adiestramiento, capacitación y asesoría; informar sobre las medidas de seguridad y salud; mecanismos específicos de atención y seguimiento de quejas o denuncias respecto de faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento o acoso sexual, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros similares, en contra de las personas trabajadoras en plataformas digitales con motivo de su trabajo; informar a las personas trabajadoras en plataformas digitales por cada tarea, servicio, obra o trabajo, el pago que recibirá por motivo de estos, desglosando los conceptos aplicables en la integración del pago; proporcionar toda la información que le requiera la autoridad laboral, incluyendo en su caso los datos de terceros que presten servicios a través de las plataformas digitales, y proporcionar los instrumentos necesarios

para la correcta entrega de las tareas, servicios, obras o trabajos mandatados por el patrón.

Además, la iniciativa establece que el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y en su caso el Consejo de Administración del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores contarán con un plazo de 60 días naturales a partir de la entrada en vigor de la presente iniciativa, para publicar las Reglas de Carácter General que garanticen el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las fracciones V y VI del artículo 291-K de la Ley Federal del Trabajo.

Sirve de sustento a lo anterior, la experiencia positiva del IMSS, a través de las pruebas piloto que ha puesto en marcha para lograr el aseguramiento de las personas trabajadoras independientes¹⁴ y las personas trabajadoras del hogar.¹⁵ El análisis y la evaluación de los resultados de ambas pruebas piloto han sido el insumo para llevar a cabo las reformas legislativas.¹⁶

En el caso particular del IMSS y atendiendo a la dinámica laboral del sector, el periodo transitorio podrá servir para que en la reforma que posteriormente se efectúe a la Ley del Seguro Social, se plasme una normatividad que, reconociendo la dinámica del trabajo en

¹⁴ Recuperado de: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202203/125>

¹⁵ Recuperado de: <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202203/153>

¹⁶ El Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, en materia de personas trabajadoras del hogar, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación 16 de noviembre de 2022 y entró en vigor al día siguiente de su publicación, otorgando al IMSS un plazo de 180 días para realizar las modificaciones tendentes a la implementación del nuevo marco jurídico. Cabe destacar que previamente, en la reforma a la Ley del Seguro Social del 2 de julio de 2019, en su segundo transitorio, se estableció que se informará de los avances logrados y problemáticas encontradas durante la prueba piloto, que a la letra:

“... servirán de base para las iniciativas legales que con mayor detalle definirán en su momento los aspectos de supervisión, inspección, salarios mínimos por oficio, así como las formalidades administrativas que se consideren necesarias para lograr la certidumbre y plena efectividad que se requiere.”

Asimismo, el 23 de noviembre del 2022, el Pleno de la Cámara de Diputados, con 476 votos a favor, aprobó el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, en materia de personas trabajadoras independientes, turnada a la Cámara de Senadores para sus efectos constitucionales.

plataformas digitales, otorgue plena certeza jurídica tanto a los trabajadores como a los patrones.

Con ello, se contribuirá al desarrollo pleno de estas actividades y al otorgamiento efectivo de las prestaciones de seguridad social para aquellos que integran a este sector y que cumplen con las condiciones establecidas en la LFT.

La iniciativa también establece obligaciones especiales para las personas trabajadoras en plataformas, siendo estas: conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, seguridad vial y las establecidas por el patrón; cuidado en la guarda, conservación y entrega de insumos, las tareas, servicios, obras o trabajos mandatados durante el tiempo efectivamente trabajado; recibir, entregar o prestar las tareas, servicios, obras o trabajos instruidos por la plataforma digital en los horarios y lugares convenidos; atender y utilizar los mecanismos y sistemas de las plataformas digitales para el seguimiento de la conexión y de las horas laboradas, así como en su caso para la comunicación con la plataforma; atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso; conducirse con probidad y honradez; abstenerse de realizar prácticas de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual u otros actos relacionados, durante y con motivo del trabajo.

Por otro lado, se incorporan causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, adicionales a las señaladas en el artículo 47 de la LFT, entre las que se encuentran: presentar documentación falsa al realizar el registro de datos en la plataforma digital; comprometer, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad, privacidad de la persona usuaria o cliente de la plataforma digital; incurrir de

manera reiterada en incumplimiento de las tareas, servicios, obras o trabajos, así como de las instrucciones relacionadas con el trabajo sin causa justificada, con aviso a la persona trabajadora de al menos tres días de anticipación, previo agotamiento de los mecanismos de revisión establecidos por la empresa de plataforma digital.

Adicionalmente, la iniciativa establece que no será imputable al trabajador ni podrá limitarse o prohibirse la conexión, vinculación o acceso a la plataforma digital, cuando se incumpla la entrega o prestación de un servicio bajo cualquiera de los siguientes supuestos: el engaño a la persona trabajadora para que incurra en algún error y con esto verse afectado su trabajo; por la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador en el desempeño de su labor.

Por otro lado, la iniciativa refiere que las empresas de plataformas digitales pondrán a disposición de las personas trabajadoras mecanismos para la atención y revisión de decisiones que afecten o interrumpan la conexión, vinculación o acceso a la herramienta tecnológica, y deberán garantizar que dichos mecanismos sean gestionados por personal con autonomía y poder de revisión sobre dichas decisiones, y no por algoritmos o mecanismos similares. Además, se deberán acompañar con reportes detallados que incluyan datos de tareas, servicios, obras o trabajos, así como fecha o fechas de conexión, tiempo de conexión, observaciones y calificaciones de los servicios prestados por la persona trabajadora.

Como causa especial de terminación de la relación de trabajo, la iniciativa establece la deshabilitación o cierre de la empresa de plataforma digital como causa justificada para la misma, previo aviso a las personas trabajadoras, el cual deberá darse en un plazo no

menor a 15 días, contados a partir que el patrón tuvo conocimiento de la causa justificada.

La iniciativa refiere que las empresas de plataformas digitales deberán observar y proteger a sus trabajadores de actos de violencia, acoso u hostigamiento con motivo de su trabajo; al tiempo que procura la conciliación de sus labores con la vida personal y familiar.

Como prohibiciones para las empresas de plataformas digitales, la iniciativa incorpora las siguientes: cobro a las personas trabajadoras por la inscripción, uso, separación o conceptos relacionados con el esquema laboral; trabajo de menores de edad; retención de dinero a las personas trabajadoras adicional a los conceptos establecidos en la LFT; encubrimiento o la simulación que busque desvirtuar el vínculo laboral mediante contratos de carácter civil, mercantil o análogos, y la prestación de servicios de puesta a disposición de personal propio en beneficio de otra persona física o moral.

De igual forma, la iniciativa prohíbe transferir a las personas trabajadoras que se encuentren sujetas a una relación laboral tradicional a un esquema de trabajo en plataformas digitales, con el fin de buscar desvirtuar el vínculo laboral, los derechos asociados con el mismo o con el objeto de reducir las cargas fiscales, de seguridad social o laborales que se desprendan de la relación de trabajo.

Además, la iniciativa establece que las empresas de plataformas digitales podrán contratar bajo esquemas laborales continuos y tradicionales, a quienes les serán aplicables las disposiciones correspondientes de la ley.

Con ello, se contribuirá al desarrollo pleno de estas actividades y al otorgamiento efectivo de las prestaciones de seguridad social para aquellos que integran a este sector y que cumplen con las condiciones establecidas en la LFT.

En consideración de lo anterior, y para una mejor comprensión y apreciación de la propuesta se presenta el siguiente cuadro comparativo, con las propuestas de modificación que se consideran necesarias en la normativa correspondiente:

CUADRO COMPARATIVO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
Ley Federal del Trabajo - Vigente	Propuesta de modificación
<p>Artículo 49.- La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:</p> <p>I a V (...)</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> <p>(...)</p>	<p>Artículo 49.- La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:</p> <p>I a IV (...);</p> <p>V. (...), y</p> <p>VI. Cuando se trate de personas trabajadoras en plataformas digitales. Únicamente procederá la reinstalación obligatoria en caso de violación a derechos colectivos, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p> <p>(...)</p>

<p>Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:</p> <p>I a III (...)</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:</p> <p>I a II (...);</p> <p>III. (...), y</p> <p>IV. Para las personas trabajadoras en plataformas digitales la indemnización consistirá en tres meses de salario.</p> <p>Adicionalmente se pagarán veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, tomando en cuenta el tiempo efectivamente laborado, como lo establece el Artículo 291– D de esta ley y los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.</p>
<p>Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>I a VIII (...)</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>I a VII (...);</p> <p>VIII (...), y</p> <p>IX. Las personas trabajadoras en plataformas digitales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando el tiempo efectivamente laborado en términos del artículo 291-D de esta Ley, sea superior a 288 horas anuales.</p>

SIN CORRELATIVO	CAPITULO IX BIS Trabajo en plataformas digitales
SIN CORRELATIVO	Artículo 291 – A. Es una relación laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas que requieran la presencia física de la persona trabajadora para la prestación del servicio, las cuales son gestionadas por una persona física o moral en favor de terceros a través de una plataforma digital, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación para ejercer el mando y la supervisión sobre la persona trabajadora.
SIN CORRELATIVO	Artículo 291 – B. Se entenderá por plataforma digital al conjunto de mecanismos, aplicaciones informáticas, sistemas y dispositivos que asignan tareas, servicios, obras, trabajos o similares a personas trabajadoras en favor de terceros, considerando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación definidas en el artículo 330-A de esta Ley. Los usuarios, consumidores o beneficiarios de tareas, servicios, obras o trabajos que se oferten a través de aplicaciones informáticas, no serán considerados patrones de personas trabajadoras en plataformas digitales o similares, ya que dicho carácter lo tendrá la persona física o moral que gestione los servicios a través de la misma.

SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – C. La persona trabajadora de plataformas digitales será quien preste servicios personales, remunerados y subordinados, bajo el mando y supervisión de la plataforma digital, de una persona física o moral que ofrece servicios a terceros, y genere ingresos equivalentes a por lo menos un salario mínimo por su trabajo, independientemente del tiempo efectivamente trabajado.</p> <p>En el caso de las personas trabajadoras que presten sus servicios a través de plataformas digitales y no alcancen a generar la percepción mencionada, se les harán extensivos los derechos de este capítulo, con excepción de las fracciones V y VI del artículo 291– K.</p> <p>Para el caso del cálculo e integración del salario, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 291– F de la presente Ley.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – D. El trabajo en plataformas digitales será primordialmente flexible y discontinuo, por lo que se entenderá que existe relación laboral durante el tiempo efectivamente laborado por la persona trabajadora de plataforma digital.</p> <p>Se entenderá por tiempo de trabajo efectivamente laborado el comprendido desde que la persona trabajadora acepta prestar una tarea, servicio, obra o trabajo</p>

	en la plataforma digital, hasta el momento en el que dicha prestación concluye definitivamente.
SIN CORRELATIVO	Artículo 291 – E. El tiempo de trabajo destinado para la plataforma será definido por la persona trabajadora.
SIN CORRELATIVO	Artículo 291 – F. El salario en el trabajo en plataformas se fijará por tarea, servicio, obra o trabajo realizado. En atención a la naturaleza flexible del trabajo, dicho pago contemplará el proporcional de día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo. Para efectos del cálculo de cuotas de seguridad social, no se considerarán como parte integrante del salario los montos que las personas trabajadoras de plataformas digitales reciban por concepto de propinas.
SIN CORRELATIVO	Artículo 291 – G. El trabajo en plataformas digitales deberá fijarse mediante un contrato que será distinto de los términos y condiciones de la prestación del servicio en la plataforma y podrá ser firmado de manera digital. El modelo de contrato será autorizado y registrado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
SIN CORRELATIVO	Artículo 291 – H. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato al que se refiere el artículo 291 – G, contendrá lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;

	<ul style="list-style-type: none"> II. Naturaleza y características del trabajo; III. Determinación del sistema de contabilización de ingresos generados y de tiempo efectivamente laborado; IV. El equipo e insumos de trabajo que se proporciona a la persona trabajadora, incluyendo lo relacionado con obligaciones de seguridad y salud en el trabajo para esta modalidad; V. El porcentaje del monto o método que el patrón pagará a la persona trabajadora de plataformas digitales por cada tarea, servicio, obra o trabajo, además del porcentaje o monto que puedan recibir por concepto de bonos, en caso que los hubiere; VI. Los mecanismos de contacto y de supervisión, entre la plataforma y las personas trabajadoras, y VII. Otras condiciones de trabajo que se convengan.
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – I. Las personas trabajadoras en plataformas digitales disfrutarán de todos los derechos, incluyendo los colectivos reconocidos por la presente Ley, para lo cual las empresas de plataformas digitales deberán establecer mecanismos que garanticen su ejercicio pleno.</p>

SIN CORRELATIVO

Artículo 291 – J. Las reglas para la asignación de tareas, servicios, obras o trabajos, a través de algoritmos o mecanismos análogos deberán ser transparentes, claras y conocidas por todas las personas trabajadoras en plataformas digitales. Se entenderá por algoritmo el uso de sistemas de toma de decisiones que permitan ejercer de manera automatizada o análoga el mando y supervisión sobre la persona trabajadora de plataforma digital. Los prestadores de servicios en plataformas digitales deberán elaborar un documento de política de gestión algorítmica del trabajo que informe a las personas trabajadoras, utilizando un lenguaje sencillo y claro, y evitando el uso de frases inexactas, ambiguas o vagas, los elementos utilizados por los algoritmos para la toma de decisiones que puedan afectar la relación laboral. Dicho documento deberá contener lo siguiente:

- I. Las consecuencias del cumplimiento o incumplimiento de instrucciones otorgadas a las personas trabajadoras, incluyendo las expectativas en tiempos de espera, traslado y prestación de los servicios, obras, trabajos o análogos;
- II. Las consecuencias e impacto de calificaciones otorgadas por terceros

	<p>a las tareas, servicios, obras, trabajos o análogos proporcionados por las personas trabajadoras;</p> <ul style="list-style-type: none">III. Los incentivos y penalizaciones utilizados para incidir en la intensidad, calidad, frecuencia, tiempo o ritmo del trabajo;IV. En su caso, la existencia de categorías cuya pertenencia incida en sentido positivo o negativo en la asignación de tareas, servicios, obras, trabajos o análogos y las características o reglas generales de dichas categorías, yV. Otros criterios que podrán ser tomados en cuenta para la toma de decisiones del algoritmo, incluyendo aquellas que tengan consecuencias para el acceso o restricción a futuras tareas, bonos o sanciones y que permitan reducir la asimetría en la información con la que cuenta la persona trabajadora con motivo de su labor. <p>La política de gestión algorítmica del trabajo formará parte del contrato de trabajo de plataformas digitales y deberá ser conocido por todas las personas trabajadoras previo al inicio de la relación laboral, así como de manera inmediata en caso que existan cambios en los elementos antes descritos en el presente artículo, mismos que</p>
--	---

	<p>deberán ser explicados de manera clara y sencilla. El algoritmo deberá ser razonable en sus requisitos y elementos, atendiendo a las condiciones objetivas del trabajo y no poner en riesgo la salud e integridad del trabajador ni ser factor de discriminación en su contra.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – K. En cualquier caso, las personas físicas y morales que administren plataformas digitales, en su carácter de patrón, tendrán las obligaciones especiales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Pagar los trabajos derivados de los servicios otorgados, en un plazo no mayor a una semana;II. Establecer mecanismos para llevar registro de las horas trabajadas y tiempos de espera;III. Emitir semanalmente recibos de pagos realizados donde se haga constar el número de tareas, servicios, obras o trabajos realizados, el tiempo efectivamente trabajado, las retenciones legales que en su caso apliquen y demás conceptos análogos que resulten procedentes;IV. Implementar mecanismos que garanticen la seguridad de la información y datos personales de las personas trabajadoras utilizados desde la plataforma, así como el

	<p>ejercicio de los derechos de Acceso, Rectificación, CANCELACIÓN, Oposición y Portabilidad de estos, en términos de la legislación aplicable;</p> <p>V. Inscribir a las personas trabajadoras en plataformas digitales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y en su caso, retener y enterar el pago de cuotas y aportaciones en los términos establecidos en el artículo 291– C;</p> <p>VI. Realizar las aportaciones correspondientes al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en términos de la legislación aplicable;</p> <p>VII. Establecer mecanismos de adiestramiento, capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación y el uso adecuado de las plataformas digitales, además de otros materiales, insumos o herramientas necesarias para su trabajo, cuando así se convenga;</p> <p>VIII. Informar sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo que deberán considerar las personas trabajadoras de plataformas en el ejercicio de sus labores;</p> <p>IX. Establecer mecanismos específicos de atención y seguimiento de quejas o denuncias, respecto de faltas de probidad u honradez, actos de</p>
--	---

	<p>violencia, amenazas, injurias, hostigamiento o acoso sexual, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros similares, en contra de las personas trabajadoras en plataformas digitales con motivo de su trabajo;</p> <p>X. Informar a las personas trabajadoras en plataformas digitales por cada tarea, servicio, obra o trabajo el pago que recibirá por motivo de estos, desglosando los conceptos aplicables en la integración del pago; y</p> <p>XI. Proporcionar toda la información que le requiera la autoridad laboral en relación con la prestación de servicios a través de plataformas digitales, incluyendo, en su caso, los datos de terceros que presten servicios a través de las plataformas digitales.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – L. Las personas trabajadoras en plataformas digitales, tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como de seguridad vial, en su caso, de acuerdo con la normativa vigente y las establecidas por el patrón;</p>

	<ul style="list-style-type: none">II. Poner el mayor cuidado en la guarda, conservación y entrega de insumos, las tareas, servicios, obras o trabajos mandatados durante el tiempo efectivamente trabajado;III. Recibir, entregar y prestar las tareas, servicios, obras o trabajos mandatados por la plataforma digital en los horarios, condiciones y lugares convenidos;IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas de las plataformas digitales para el seguimiento de la conexión y de las horas laboradas, así como en su caso para la comunicación con la plataforma;V. Aportar los instrumentos necesarios para la correcta entrega de las tareas, servicios, obras o trabajos instruidos por el patrón;VI. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso, yVII. Conducirse con probidad, honradez y abstenerse de realizar prácticas de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual u otros
--	---

	<p>análogos, durante y con motivo del trabajo.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – M. Además de las causas establecidas en el artículo 47 de esta Ley, se podrá rescindir la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Presentar documentación falsa al realizar el registro de datos en la plataforma digital;II. Comprometer, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad, o la privacidad de la persona usuaria o cliente de la plataforma digital;III. Incurrir en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros análogos, durante y con motivo de su trabajo, yIV. Incurrir de manera reiterada en incumplimiento de las tareas, servicios, obras o trabajos, así como de las instrucciones relacionadas con el trabajo sin causa justificada. <p>Para el caso de las fracciones I a III del presente artículo, la rescisión podrá surtir efectos inmediatos, previa notificación</p>

	<p>escrita o digital al trabajador. Para el caso de la fracción IV, se deberá avisar a la persona trabajadora con al menos tres días de anticipación, previo agotamiento de los mecanismos de revisión establecidos por la empresa de plataforma digital en términos del artículo 291 – P de la presente Ley.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – N. Para efectos de cálculo en las indemnizaciones a las que se refiere el artículo 50 de la presente Ley, se computará como salario el promedio de lo ingresado por la persona trabajadora en la plataforma digital en los últimos seis meses.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – O. No será imputable a las personas trabajadoras ni podrá limitarse o prohibirse la conexión, vinculación o acceso a la plataforma digital, cuando se incumpla la entrega o prestación de un servicio bajo cualquiera de los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none">I. El engaño de la empresa de plataforma digital a la persona trabajadora para que incurra en algún error y con esto verse afectado su trabajo;II. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador en el desempeño de su trabajo;III. No recibir el salario correspondiente en la fecha y forma convenidas o acostumbradas, y

	<p>IV. Comprometer la empresa de plataforma digital con su imprudencia, omisión o descuido inexcusables, la seguridad de las personas trabajadoras o de las personas usuarias o clientes de la plataforma digital.</p>
<p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 291 – P. Las personas físicas y morales que administren plataformas digitales, pondrán a disposición de las personas trabajadoras mecanismos para la atención y revisión de decisiones que afecten o interrumpan la conexión, vinculación o acceso a la plataforma digital y deberán garantizar que dichos mecanismos sean gestionados por personal con autonomía y poder de revisión sobre dichas decisiones y no por algoritmos o mecanismos similares.</p> <p>Será nula toda rescisión, limitante o prohibición en la conexión, vinculación o acceso a la plataforma en la que no se entregue un aviso escrito, de forma análoga o a través de la plataforma digital, que refiera inmediatamente y de manera clara la conducta o las conductas que motivan la decisión.</p> <p>Este aviso deberá ir acompañado del reporte detallado con datos de tareas, servicios, obras o trabajos, así como fecha o fechas de conexión, tiempo de conexión,</p>

	<p>observaciones y calificaciones de los servicios prestados por la persona trabajadora.</p> <p>En caso de no llegar a un acuerdo o solución, las partes deberán acudir ante las autoridades conciliatorias, conforme a lo previsto en el artículo 684 – B de esta Ley.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – Q. Será causa especial de terminación de la relación de trabajo, la deshabilitación o cierre de la empresa de plataforma digital por causa justificada y previo aviso a las personas trabajadoras.</p> <p>El aviso deberá darse en un plazo no menor a 15 días, contados a partir que el patrón tuvo conocimiento de la causa justificada de la deshabilitación o cierre de la plataforma digital.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – R. Las empresas de plataformas digitales deberán observar una perspectiva de género que proteja a las personas trabajadoras de actos de discriminación, violencia, acoso u hostigamiento con motivo de su trabajo, y que permita conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – S. Las empresas de plataformas digitales tienen prohibido:</p> <ul style="list-style-type: none">I. El cobro a las personas trabajadoras por la inscripción, uso, separación o

	<p>conceptos similares, relacionados con la relación laboral;</p> <p>II. El trabajo de personas menores de edad;</p> <p>III. La retención de dinero a las personas trabajadoras adicional a los conceptos establecidos en la Ley;</p> <p>IV. Establecer restricciones de conexión a las personas trabajadoras en plataformas digitales, salvo en los casos que establece el artículo 291-M;</p> <p>V. El encubrimiento o la simulación que busque desvirtuar el vínculo laboral mediante contratos de carácter civil, mercantil u otros, y</p> <p>VI. La prestación de servicios de puesta a disposición de personal propio en beneficio de otra persona física o moral.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – T. Queda prohibido transferir a las personas trabajadoras que se encuentren sujetas a una relación laboral tradicional a un esquema de trabajo en plataformas digitales, con el fin de buscar desvirtuar el vínculo laboral, los derechos asociados con el mismo o con el objeto de reducir las cargas fiscales, de seguridad social o laborales que se desprendan de la relación de trabajo.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 291 – U. Las empresas de plataformas digitales podrán contratar a</p>

	personas trabajadoras bajo esquemas laborales continuos y tradicionales, a quienes les serán aplicables las disposiciones correspondientes de la Ley.
--	---

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. El Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social y en su caso el Consejo de Administración del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, contarán con un plazo de 60 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar las reglas de carácter general que garanticen el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las fracciones V y VI del artículo 291– K de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERO. El Instituto Mexicano del Seguro Social contará con un plazo de 180 días naturales, contados a partir de la publicación de las reglas de carácter general a las que se refiere el artículo transitorio segundo, para que considerando los resultados que arroje el periodo transitorio se preparen las iniciativas que con mayor detalle definirán los aspectos relativos al cumplimiento de dichas obligaciones, mismas que serán presentadas ante el poder legislativo para su discusión. En su caso, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores podrá proponer adecuaciones normativas equivalentes en el ámbito de su competencia.

CUARTO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá recopilar, elaborar, procesar y divulgar información con el fin de facilitar la comprensión de los derechos y obligaciones que se desprendan de las relaciones de trabajo en plataformas digitales.

QUINTO. La temporalidad indicada en la fracción IX del artículo 127 de esta Ley, se obtiene considerando el tiempo de trabajo en 45 minutos por cada hora y 15 minutos de tiempo de espera para la recepción de tareas, servicios y, obras o trabajos; lo que se traduce en un factor de 0.75 de actividad efectivamente laborada por cada hora.

Al aplicar el factor a una jornada de 8 horas da como resultado 6 diarias, lo que representa 36 semanales o 144 mensuales, por lo que al tomar en consideración la

temporalidad establecida en la fracción VII del artículo citado, se equipara a 288 horas de actividad efectivamente laborada.

Por todo lo anteriormente expuesto, el Ejecutivo Federal a mi cargo, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 71, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, someto a consideración de esta honorable soberanía la siguiente:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LA FRACCIÓN VI AL ARTÍCULO 49; LA FRACCIÓN IV AL ARTÍCULO 50; LA FRACCIÓN IX AL ARTÍCULO 127, Y EL CAPÍTULO IX BIS, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

ARTÍCULO ÚNICO. Se adicionan la fracción VI al artículo 49; la fracción IV al artículo 50 y la fracción IX al artículo 127 y el capítulo IX Bis, de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 49.- La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I a IV. (...);

V. (...), y

VI. Cuando se trate de personas trabajadoras en plataformas digitales. Únicamente procederá la reinstalación obligatoria en caso de violación a derechos colectivos, tales

como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

(...)

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I a III (...)

IV. Para las personas trabajadoras en plataformas digitales la indemnización consistirá en tres meses de salario. Adicionalmente se pagarán veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, tomando en cuenta el tiempo efectivamente laborado, como lo establece el Artículo 291– D de esta Ley y los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes:

I a VIII (...)

IX. Las personas trabajadoras en plataformas digitales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando el tiempo efectivamente laborado en términos del artículo 291-D de esta Ley, sea superior a 288 horas anuales.

CAPÍTULO IX BIS

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

Artículo 291 – A. Es una relación laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas que requieran la presencia física de la persona trabajadora para la prestación del servicio, las cuales son gestionadas por una persona física o moral en favor de terceros a través de una plataforma digital, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación para ejercer el mando y la supervisión sobre la persona trabajadora.

Artículo 291 – B. Se entenderá por plataforma digital al conjunto de mecanismos, aplicaciones informáticas, sistemas y dispositivos que asignan tareas, servicios, obras, trabajos o similares a personas trabajadoras en favor de terceros, considerando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación definidas en el artículo 330-A de esta Ley.

Los usuarios, consumidores o beneficiarios de tareas, servicios, obras o trabajos que se oferten a través de aplicaciones informáticas, no serán considerados patrones de personas trabajadoras en plataformas digitales o similares, ya que dicho carácter lo tendrá la persona física o moral que gestione los servicios a través de la misma.

Artículo 291 – C. La persona trabajadora de plataformas digitales será quien preste servicios personales, remunerados y subordinados, bajo el mando y supervisión de la plataforma digital, de una persona física o moral que ofrece servicios a terceros, y genere ingresos equivalentes a por lo menos un salario mínimo por su trabajo, independientemente del tiempo efectivamente trabajado.

En el caso de las personas trabajadoras que presten sus servicios a través de plataformas digitales y no alcancen a generar la percepción mencionada, se les harán extensivos los derechos de este capítulo, con excepción de las fracciones V y VI del artículo 291-K.

Para el caso del cálculo e integración del salario, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 291-F de la presente ley.

Artículo 291 – D. El trabajo en plataformas digitales será primordialmente flexible y discontinuo, por lo que se entenderá que existe relación laboral durante el tiempo efectivamente laborado por la persona trabajadora de plataforma digital.

Se entenderá por tiempo de trabajo efectivamente laborado el comprendido desde que la persona trabajadora acepta prestar una tarea, servicio, obra o trabajo en la plataforma digital, hasta el momento en el que dicha prestación concluye.

Artículo 291 – E. El tiempo de trabajo destinado para la plataforma será definido por la persona trabajadora.

Artículo 291 – F. El salario en el trabajo en plataformas se fijará por tarea, servicio, obra o trabajo realizado. En atención a la naturaleza flexible del trabajo, dicho pago contemplará el proporcional de día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo. Para efectos del cálculo de cuotas de seguridad social, no se considerarán como parte integrante del salario los montos que las personas trabajadoras de plataformas digitales reciban por concepto de propinas.

Artículo 291 – G. El trabajo en plataformas digitales deberá fijarse mediante un contrato que será distinto de los términos y condiciones de la prestación del servicio en la plataforma y podrá ser firmado de manera digital. El modelo de contrato será autorizado y registrado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Artículo 291 – H. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato al que se refiere el Artículo 291 – G, contendrá lo siguiente:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;
- II. Naturaleza y características del trabajo;
- III. Determinación del sistema de contabilización de ingresos generados y de tiempo efectivamente laborado;
- IV. El equipo e insumos de trabajo que se proporciona a la persona trabajadora, incluyendo lo relacionado con obligaciones de seguridad y salud en el trabajo para esta modalidad;
- V. El porcentaje del monto o método que el patrón pagará a la persona trabajadora de plataformas digitales por cada tarea, servicio, obra o trabajo, además del porcentaje o monto que puedan recibir por concepto de bonos, en caso que los hubiere;
- VI. Los mecanismos de contacto y de supervisión, entre la plataforma y las personas trabajadoras, y
- VII. Otras condiciones de trabajo que se convengan.

Artículo 291 – I. Las personas trabajadoras en plataformas digitales disfrutarán de los derechos reconocidos por la presente Ley, para lo cual las empresas de plataformas digitales deberán establecer mecanismos que garanticen su ejercicio pleno.

Artículo 291 – J. Las reglas para la asignación de tareas, servicios, obras o trabajos, a través de algoritmos o mecanismos análogos deberán ser transparentes, claras y conocidas por todas las personas trabajadoras en plataformas digitales. Se entenderá por algoritmo el uso de sistemas de toma de decisiones que permitan ejercer de manera automatizada o análoga el mando y supervisión sobre la persona trabajadora de plataforma digital. Los prestadores de servicios en plataformas digitales deberán elaborar un documento de política de gestión algorítmica del trabajo que informe a las personas trabajadoras, utilizando un lenguaje sencillo y claro, y evitando el uso de frases inexactas, ambiguas o vagas, los elementos utilizados por los algoritmos para la toma de decisiones que puedan afectar la relación laboral. Dicho documento deberá contener lo siguiente:

- I. Las consecuencias del cumplimiento o incumplimiento de instrucciones otorgadas a las personas trabajadoras, incluyendo las expectativas en tiempos de espera, traslado y prestación de los servicios, obras, trabajos o análogos;
- II. Las consecuencias e impacto de calificaciones otorgadas por terceros a las tareas, servicios, obras, trabajos o análogos proporcionados por las personas trabajadoras;
- III. Los incentivos y penalizaciones utilizados para incidir en la intensidad, calidad, frecuencia, tiempo o ritmo del trabajo;

IV. En su caso, la existencia de categorías cuya pertenencia incida en sentido positivo o negativo en la asignación de tareas, servicios, obras, trabajos o análogos y las características o reglas generales de dichas categorías, y

V. Otros criterios que podrán ser tomados en cuenta para la toma de decisiones del algoritmo, incluyendo aquellas que tengan consecuencias para el acceso o restricción a futuras tareas, bonos o sanciones y que permitan reducir la asimetría en la información con la que cuenta la persona trabajadora con motivo de su labor.

La política de gestión algorítmica del trabajo formará parte del contrato de trabajo de plataformas digitales y deberá ser conocido por todas las personas trabajadoras previo al inicio de la relación laboral, así como de manera inmediata en caso que existan cambios en los elementos antes descritos en el presente artículo, mismos que deberán ser explicados de manera clara y sencilla. El algoritmo deberá ser razonable en sus requisitos y elementos, atendiendo a las condiciones objetivas del trabajo y no poner en riesgo la salud e integridad del trabajador ni ser factor de discriminación en su contra.

Artículo 291 – K. En cualquier caso, las personas físicas y morales que administren plataformas digitales, en su carácter de patrón, tendrán las obligaciones especiales siguientes:

I. Pagar los trabajos derivados de los servicios otorgados, en un plazo no mayor a una semana;

II. Establecer mecanismos para llevar registro de las horas trabajadas y tiempos de espera;

- III. Emitir semanalmente recibos de pagos realizados donde se haga constar el número de tareas, servicios, obras o trabajos realizados, el tiempo efectivamente trabajado, las retenciones legales que en su caso apliquen y demás conceptos análogos que resulten procedentes;
- IV. Implementar mecanismos que garanticen la seguridad de la información y datos personales de las personas trabajadoras utilizados desde la plataforma, así como el ejercicio de los derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación, Oposición y Portabilidad de estos, en términos de la legislación aplicable;
- V. Inscribir a las personas trabajadoras en plataformas digitales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y en su caso, retener y enterar el pago de cuotas y aportaciones en los términos establecidos en el artículo 291-C;
- VI. Realizar las aportaciones correspondientes al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en términos de la legislación aplicable;
- VII. Establecer mecanismos de adiestramiento, capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación y el uso adecuado de las plataformas digitales, además de otros materiales, insumos o herramientas necesarias para su trabajo, cuando así se convenga;
- VIII. Informar sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo que deberán considerar las personas trabajadoras de plataformas en el ejercicio de sus labores;
- IX. Establecer mecanismos específicos de atención y seguimiento de quejas o denuncias, respecto de faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento o acoso sexual, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros

similares, en contra de las personas trabajadoras en plataformas digitales con motivo de su trabajo;

X. Informar a las personas trabajadoras en plataformas digitales por cada tarea, servicio, obra o trabajo el pago que recibirá por motivo de estos, desglosando los conceptos aplicables en la integración del pago; y

XI. Proporcionar toda la información que le requiera la autoridad laboral en relación con la prestación de servicios a través de plataformas digitales.

Artículo 291 – L. Las personas trabajadoras en plataformas digitales, tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como de seguridad vial, en su caso, de acuerdo con la normativa vigente y las establecidas por el patrón;

II. Poner el mayor cuidado en la guarda, conservación y entrega de insumos, las tareas, servicios, obras o trabajos mandatados durante el tiempo efectivamente trabajado;

III. Recibir, entregar y prestar las tareas, servicios, obras o trabajos mandatados por la plataforma digital en los horarios, condiciones y lugares convenidos;

IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas de las plataformas digitales para el seguimiento de la conexión y de las horas laboradas, así como en su caso para la comunicación con la plataforma;

- V. Aportar los instrumentos necesarios para la correcta entrega de las tareas, servicios, obras o trabajos instruidos por el patrón;
- VI. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso, y
- VII. Conducirse con probidad, honradez y abstenerse de realizar prácticas de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual u otros análogos, durante y con motivo del trabajo.

Artículo 291 – M. Además de las causas establecidas en el artículo 47 de esta Ley, se podrá rescindir la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, en los siguientes supuestos:

- I. Presentar documentación falsa al realizar el registro de datos en la plataforma digital;
- II. Comprometer, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad, o la privacidad de la persona usuaria o cliente de la plataforma digital, y
- III. Incurrir de manera reiterada en incumplimiento de las tareas, servicios, obras o trabajos, así como de las instrucciones relacionadas con el trabajo sin causa justificada.

Para el caso de las fracciones I y II del presente artículo, la rescisión podrá surtir efectos inmediatos, previa notificación escrita o digital al trabajador. Para el caso de la fracción III, se deberá avisar a la persona trabajadora con al menos tres días de anticipación, previo agotamiento de los mecanismos de revisión establecidos por la empresa de plataforma digital en términos del artículo 291 – P de la presente Ley.

Artículo 291 – N. Para efectos de cálculo en las indemnizaciones a las que se refiere el artículo 50 de la presente Ley, se computará como salario el promedio de lo ingresado por la persona trabajadora en la plataforma digital en los últimos seis meses.

Artículo 291 – O. No será imputable a las personas trabajadoras ni podrá limitarse o prohibirse la conexión, vinculación o acceso a la plataforma digital, cuando se incumpla la entrega o prestación de un servicio bajo cualquiera de los siguientes supuestos:

- I. El engaño de la empresa de plataforma digital a la persona trabajadora para que incurra en algún error y con esto verse afectado su trabajo;
- II. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador en el desempeño de su trabajo;
- III. No recibir el salario correspondiente en la fecha y forma convenidas o acostumbradas; y
- IV. Comprometer la empresa de plataforma digital con su imprudencia, omisión o descuido inexcusables, la seguridad de las personas trabajadoras o de las personas usuarias o clientes de la plataforma digital.

Artículo 291 – P. Las personas físicas y morales que administren plataformas digitales, en su carácter de patrón, pondrán a disposición de las personas trabajadoras mecanismos para la atención y revisión de decisiones que afecten o interrumpan la conexión, vinculación o acceso a la plataforma digital y deberán garantizar que dichos

mecanismos sean gestionados por personal con autonomía y poder de revisión sobre dichas decisiones y no por algoritmos o mecanismos similares.

Será nula toda rescisión, limitante o prohibición en la conexión, vinculación o acceso a la plataforma en la que no se entregue un aviso escrito, de forma análoga o a través de la plataforma digital, que refiera inmediatamente y de manera clara la conducta o las conductas que motivan la decisión.

Este aviso deberá ir acompañado del reporte detallado con datos de tareas, servicios, obras o trabajos, así como fecha o fechas de conexión, tiempo de conexión, observaciones y calificaciones de los servicios prestados por la persona trabajadora.

En caso de no llegar a un acuerdo o solución, las partes deberán acudir ante las autoridades conciliatorias, conforme a lo previsto en el artículo 684-B de esta Ley.

Artículo 291 – Q. Será causa especial de terminación de la relación de trabajo, la deshabilitación o cierre de la empresa de plataforma digital por causa justificada y previo aviso a las personas trabajadoras.

El aviso deberá darse en un plazo no menor a 15 días, contados a partir que el patrón tuvo conocimiento de la causa justificada de la deshabilitación o cierre de la plataforma digital.

Artículo 291 – R. Las empresas de plataformas digitales deberán observar una perspectiva de género que proteja a las personas trabajadoras de actos de discriminación, violencia, acoso u hostigamiento con motivo de su trabajo, y que permita conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.

Artículo 291 – S. Las empresas de plataformas digitales tienen prohibido:

- I. El cobro a las personas trabajadoras por la inscripción, uso, separación o conceptos similares, relacionados con la relación laboral;
- II. El trabajo de personas menores de edad;
- III. La retención de dinero a las personas trabajadoras adicional a los conceptos establecidos en la Ley;
- IV. Establecer restricciones de conexión a las personas trabajadoras en plataformas digitales, salvo en los casos que establece el artículo 291– M;
- V. El encubrimiento o la simulación que busque desvirtuar el vínculo laboral mediante contratos de carácter civil, mercantil u otros, y
- VI. La prestación de servicios de puesta a disposición de personal propio en beneficio de otra persona física o moral.

Artículo 291 – T. Queda prohibido transferir a las personas trabajadoras que se encuentren sujetas a una relación laboral tradicional a un esquema de trabajo en plataformas digitales, con el fin de buscar desvirtuar el vínculo laboral, los derechos asociados con el mismo o con el objeto de reducir las cargas fiscales, de seguridad social o laborales que se desprendan de la relación de trabajo.

Artículo 291 – U. Las empresas de plataformas digitales podrán contratar a personas trabajadoras bajo esquemas laborales continuos y tradicionales, a quienes les serán aplicables las disposiciones correspondientes de la Ley.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. El Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social y en su caso el Consejo de Administración del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, contarán con un plazo de 60 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar las reglas de carácter general que garanticen el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las fracciones V y VI del artículo 291 – K de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERO. El Instituto Mexicano del Seguro Social contará con un plazo de 180 días naturales, contados a partir de la publicación de las reglas de carácter general a las que se refiere el artículo transitorio segundo, para que considerando los resultados que arroje el periodo transitorio se preparen las iniciativas que con mayor detalle definirán los aspectos relativos al cumplimiento de dichas obligaciones, mismas que serán presentadas ante el poder legislativo para su discusión. En su caso, el Instituto del Fondo

Nacional de la Vivienda para los Trabajadores podrá proponer adecuaciones normativas equivalentes en el ámbito de su competencia.

CUARTO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá recopilar, elaborar, procesar y divulgar información con el fin de facilitar la comprensión de los derechos y obligaciones que se desprendan de las relaciones de trabajo en plataformas digitales.

QUINTO. La temporalidad indicada en la fracción IX del artículo 127 de esta Ley, se obtiene considerando el tiempo de trabajo en 45 minutos por cada hora y 15 minutos de tiempo de espera para la recepción de tareas, servicios y, obras o trabajos; lo que se traduce en un factor de 0.75 de actividad efectivamente laborada por cada hora.

Al aplicar el factor a una jornada de 8 horas da como resultado 6 diarias, lo que representa 36 semanales o 144 mensuales, por lo que al tomar en consideración la temporalidad establecida en la fracción VII del artículo citado, se equipara a 288 horas de actividad efectivamente laborada.

Hoja de firma de la Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan la fracción VI al artículo 49; la fracción IV al artículo 50; la fracción IX al artículo 127, y el capítulo IX Bis, de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo en plataformas digitales.

Ciudad de México, a 16 de octubre 2024.

CLAUDIA SHEIMBAUM PARDO
PRESIDENTA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS