

* 03633



HONORABLE ASAMBLEA:

La suscrita diputada integrante del grupo parlamentario del Partido Encuentro Social, de esta Sexagésima Segunda Legislatura, en ejercicio de mi derecho de iniciativa consagrado por los artículos 71, fracción III, 53 fracción III de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora, y 32 fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado, someto a consideración de esta honorable asamblea, la siguiente iniciativa con punto de Acuerdo mediante el cual este Poder Legislativo resuelve presentar ante el Congreso de la Unión, proyecto de decreto por la que se adiciona un Capítulo XII Ter a la Ley Federal del Trabajo, misma que fundo al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

Sin duda alguna, la llegada al mundo de las nuevas tecnologías ha cambiado la vida de las personas en todos sus ámbitos, para dar paso a la simplificación de tareas, reduciendo el tiempo para desarrollarlas en cualquiera que sea su ámbito de aplicación.

En la educación, el trabajo, la salud, la vivienda, etc., la innovación nos ha obligado a adentrarnos al mundo de lo tecnológico, abriendo nuevas posibilidades de desarrollo y aprendizaje, también facilitando nuestro día a día y reduciendo el costo en algunos aspectos de nuestra vida.

Las personas usuarias de diversas plataformas pueden con solo un *click*, hacer operaciones comerciales, financieras, etc., sin necesidad de trasladarse físicamente a algún lugar en específico. Otro ejemplo es el surgimiento de las plataformas

digitales de trabajo en línea, una nueva oportunidad de generar ingresos desde cualquier dispositivo electrónico que cuente con internet.

Hoy en día, existe un gran número de personas que prestan sus servicios a diversas plataformas digitales de trabajo, ya sea realizando microtarefas o prestando algún servicio como alojamiento (Airbnb), transporte (Uber, DiDi), entregas (Deliveroo) y servicios para el hogar; con el propósito de complementar el pago obtenido en otros trabajos o bien, porque no tienen otra opción que la de trabajar desde el hogar.

Para otras personas, esta oportunidad de empleo ha sido relevante para su subsistencia y la de su familia, ya que en muchos casos el trabajo en plataformas digitales es su principal y único ingreso, debido a que no encontraron otro empleo, o la retribución es mejor que otros trabajos disponibles.

Un informe realizado por la Organización Internacional del Trabajo, relativo a los resultados de la encuesta realizada en 2017, a 3,500 trabajadores de 75 países, indicó que el trabajo en las plataformas digitales fue identificado como la principal fuente de ingresos por cerca del 32% de los trabajadores, y cerca del 48% de los trabajadores no tenían ningún otro tipo de empleo.¹

De lo anterior se deduce que muchas personas y sus familias, están sobreviviendo gracias a las plataformas digitales de trabajo, ya sea realizando microtarefas o

¹ Berg, Janine, Et. Al. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Organización Internacional del Trabajo. [En línea] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

prestando el servicio en aplicaciones digitales para entregar pedidos, transportar personas, etc.

Con todo ello, es necesario hacer un alto para revisar y analizar las condiciones bajo las cuales estas personas están trabajando para ciertos empleadores que, habitualmente, tratan de contratarlos en calidad de “contratistas independientes”.

Esto tiene graves repercusiones, en virtud de que los trabajadores realizan tareas para los solicitantes a título personal en calidad de contratistas independientes y no en calidad de empleados; por lo tanto, no tienen derecho a ninguno de los beneficios que la ley le brinda a cualquier persona en una relación laboral, tales como vacaciones, servicio médico, seguro en caso de accidente, licencia por enfermedad o prestaciones por jubilación, entre otros.

Sobre todo, la falta de protección social, fue algo evidente en la encuesta realizada por la OIT en 2017, ya que, solo seis de cada diez encuestados tenían cobertura del seguro de salud, solo el 35 por ciento contaba con un plan de jubilación o retiro, el 37 por ciento gozaba de una especie de seguro social y el 29 por ciento recibía ayuda estatal. Además, en la mayoría de los casos, esta cobertura provenía del trabajo principal de los encuestados o de miembros de su familia, no de su trabajo en plataformas digitales.²

Ante ello, se ha deducido que la cobertura de protección social está inversamente relacionada con la dependencia que la persona tiene del trabajo en una plataforma digital. Es decir, es más probable que los trabajadores que dependen

² Ídem, pp. 63

principalmente del trabajo en plataformas digitales estén desprotegidos, que aquellos cuyo trabajo principal es otro.

Otro dato interesante es que, en otros países, las personas que viven del trabajo en plataformas digitales, reciben asistencia social o apoyo del gobierno, como ayuda alimentaria, lo cual indica que esas personas ya estaban viviendo en condiciones precarias.

Y esto es así, debido a que en México y el mundo no existen normativas en materia de plataformas digitales de trabajo, sino que las plataformas disponen sus propias condiciones de trabajo en sus términos de servicio. Lo anterior, lleva a este grupo de personas a la privación de sus derechos laborales y humanos, dado que no disponen de las mejores condiciones laborales; además de que no existe ninguna responsabilidad de las plataformas de brindar la protección laboral estándar establecida por las leyes laborales o los convenios colectivos, incluidos los beneficios de protección social.

Por el contrario, las plataformas definen las condiciones de servicio de manera unilateral. Estos contratos pocas veces están sometidos a las restricciones impuestas por la legislación relativa a la protección laboral y pueden pasar por alto completamente los procesos de diálogo social. Las plataformas determinan todas las condiciones de trabajo de los trabajadores, incluida la remuneración, el horario de trabajo, el acceso al trabajo y la resolución de controversias.

Según los Convenios y Resoluciones de la OIT, todos los trabajadores tienen derechos laborales universales. Sin embargo, en este campo, no se ha cumplido con

esta máxima, dado que las plataformas niegan categóricamente que tienen una relación de empleo con los trabajadores.

La OIT define el trabajo decente como trabajo productivo, que asegura igualdad de oportunidades y tratamiento para todas las mujeres y los hombres, a cambio del cual se cobra una remuneración justa, con el que existe seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, que brinda perspectivas de desarrollo personal y da a los trabajadores libertad para expresar sus preocupaciones, para organizarse y participar en las decisiones que afectan su vida laboral.³

En este contexto, es imperante trabajar para otorgar un status adecuado a este grupo de trabajadores para garantizarles el salario mínimo aplicable de este su país de residencia. Sobre todo, porque con frecuencia, los trabajadores perciben bajos ingresos y tienen que hacer frente a la volatilidad de los ingresos, la cancelación injusta de las cuentas de los trabajadores, al acceso limitado a la protección social y laboral y los obstáculos para conectarse con múltiples plataformas, lo cual impide a los trabajadores participar en más de una plataforma.

Por otra parte, es necesario garantizar que los términos del servicio estén redactados de manera clara y concisa, mediante el contrato por escrito, en el cual se especifiquen las condiciones laborales, principalmente la forma de pago, las obligaciones de los empleadores respecto a los gastos generados por el mismo trabajo y las prestaciones de seguridad social.

³ Ídem, pp. 1

Al año 2017, un promedio de 80 trabajadores por cada 100, no cuentan con seguro de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales y más de 86% no cuenta con ninguna prestación por discapacidad.⁴

Los trabajadores no deberían clasificarse equivocadamente como independientes si en la práctica son empleados. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores de plataformas están obligados a aceptar que son trabajadores independientes o contratistas independientes y no empleados. Es así como algunas plataformas controlan cuándo y dónde trabajan, los castigan cuando rechazan trabajos, y fijan precios y normas de calidad no negociables.

Es necesario crear un sistema más proactivo y robusto para auditar las prácticas laborales y hacer cumplir las leyes de clasificación del empleo. Según especialistas en la materia, este criterio puede, en muchos aspectos, ser el más importante y urgente ya que, el reconocimiento de su estatus de empleados otorgaría inmediata y automáticamente a los trabajadores una cantidad de beneficios y derechos descriptos en otros criterios.

En otros países se ha avanzado con criterios firmes al respecto, como el caso del Tribunal de Casación Francesa, donde se decidió reclasificar la relación contractual entre Uber y un conductor como contrato de trabajo, de tal forma que el conductor no es considerado autónomo sino empleado de la empresa.⁵

Lo anterior, debe ser tomado como un importante precedente en la materia y aplicarlo en nuestro ámbito de competencia, de lo contrario, estaremos dejando que

⁴ *Idem*, pp. 65

⁵ *Court De Cassation*. Uber-sentencia n° 374-4 de marzo de 2020. [En línea] Disponible en: https://www.courdecassation.fr/institution_1/in_6_2850/espas_ol_3722/n_374_9669/

la economía digital se regule sola, a su libre albedrío, y con ello volver a las viejas prácticas laborales del siglo XIX, donde las personas trabajadoras eran tratadas como esclavas.

Es por ello que vengo a proponer esta reforma a la Ley Federal del Trabajo para que con esta adición en la cual se regule el trabajo en las plataformas digitales, se protejan los derechos laborales de este grupo de personas y se prevengan futuras controversias judiciales.

El avance en el reconocimiento de estos derechos es inevitable e irreversible. No podemos dejar pasar las trasgresiones de derechos de las personas cuando ese es nuestro papel como legisladores, adecuar las leyes a la realidad social y a la protección de las personas más vulnerables.

Por todo lo anteriormente motivado y fundado someto respetuosamente a la consideración de esta Honorable Asamblea Legislativa la siguiente iniciativa con punto de:

ACUERDO

ÚNICO.- El Congreso del Estado de Sonora, en ejercicio de la atribución conferida por el artículo 71, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y su correlativo 64, fracción I de la Constitución Política del Estado de Sonora, resuelve presentar ante el Honorable Congreso de la Unión, una iniciativa con proyecto de:

“DECRETO

QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTÍCULO ÚNICO. Se adiciona el capítulo XIV Ter, a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

CAPÍTULO XIV Ter
Trabajadores de plataformas digitales

Artículo 350-A.- El trabajo en plataformas digitales es aquel que se presta para una o más plataformas digitales que utilizan algoritmos de inteligencia artificial; y que se facilita a través de medios electrónicos o aplicaciones móviles, ya sea para traslado, reparto de pedidos, microtareas u otros similares.

Se entiende por microtareas, el desempeño de actividades remuneradas cortas, sencillas y esencialmente administrativas que presta un trabajador o trabajadora, para las plataformas digitales que ofrecen a empresas y otros clientes acceso a una fuerza de trabajo extensa y flexible.

Artículo 350-B.- Son trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales las personas que desarrollen microtareas, choferes, transportistas, repartidores, mensajeros, y cualquier otro que, con ayuda de herramientas electrónicas a través de plataformas digitales, realicen actividades para uno o varios empleadores.

Artículo 350-C.- Las trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales se registrarán por las leyes mexicanas, independientemente del lugar donde se encuentre la plataforma digital, empresa o clientes para quienes presten el servicio. Asimismo, se registrarán por las disposiciones del presente capítulo y gozarán de todos los derechos generales consagrados en el apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 350-D.- Los empleadores serán, para los efectos de esta modalidad de empleo, las personas físicas o morales que empleen personas para desarrollar microtareas o prestar servicios de traslado, entrega de pedidos, u otros similares, en favor de uno o varios usuarios o consumidores, a través de plataformas digitales administradas por aquéllos o por terceros.

Artículo 350-E.- Las condiciones del trabajo en plataformas digitales, deberán plasmarse en un contrato por escrito, que será registrado ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, debiendo entregarse un ejemplar para cada una de las partes y contener, además del artículo 25 de la presente ley, lo siguiente:

- I. Si el pago será por actividad, entrega, reparto, porcentaje, traslado o cualquier otro.
- II. Que los gastos de mantenimiento de equipos, vehículos, herramientas y suministros serán cubiertos por los empleadores.
- III. Que los empleadores se obligan a inscribir a las personas trabajadoras al régimen obligatorio de seguridad social, y proporcionarles un seguro contra accidentes de trabajo.

Artículo 350-F.- El pago de los servicios, cualquiera que sea su modalidad, nunca podrá ser menor al salario mínimo general vigente.

Artículo 350-G.- Los empleadores y/o plataformas digitales están obligados a proteger los datos personales de las personas trabajadoras, informarles todo sobre las evaluaciones que reciban, respetar el derecho de desconectarse cuando sea necesario y permitir auditorías a su sistema de algoritmos para evitar cualquier sesgo de discriminación.

Artículo 350-H.- Por su parte las personas trabajadoras de las plataformas digitales deberán cumplir con las condiciones generales del contrato que signen, cuidar las herramientas de trabajo que les sean asignadas y cumplir con los pactos de confidencialidad que la empresa les imponga.

Artículo 350-I.- Los empleadores deberán asegurar el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras de plataformas digitales, con el fin de que gocen de un trabajo digno y de igualdad de trato, tal como lo estipula el artículo 2 de la presente ley. De la misma forma deberán observar una perspectiva de género que permita la conciliación entre la vida personal y laboral de mujeres y hombres trabajadores.

Artículo 350-J.- Es obligación de las autoridades del trabajo, inspeccionar y cerciorarse del cabal cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente capítulo.

Transitorio

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

Hermosillo, Sonora, a 13 de abril de 2021.

ATENTAMENTE



DIP. MARCIA LORENA CAMARENA MONCADA.

