



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

Diario de los Debates

ÓRGANO OFICIAL DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS
DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Segundo Periodo de Sesiones Ordinarias del Primer Año de Ejercicio

Presidente

Diputado Sergio Carlos Gutiérrez Luna

Año I

Jueves 24 de febrero de 2022

Sesión 14 Anexo II

Mesa Directiva

Presidente

Dip. Sergio Carlos Gutiérrez Luna

Vicepresidentes

Dip. Karla Yuritzi Almazán Burgos

Dip. Santiago Creel Miranda

Dip. Marcela Guerra Castillo

Secretarios

Dip. Brenda Espinoza López

Dip. Karen Michel González Márquez

Dip. Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel

Dip. Jasmine María Bugarín Rodríguez

Dip. Luis Enrique Martínez Ventura

Dip. Jéssica María Guadalupe Ortega de la Cruz

Dip. María Macarena Chávez Flores

Junta de Coordinación Política

Presidente

Dip. Rubén Ignacio Moreira Valdez
Coordinador del Grupo Parlamentario del
Partido Revolucionario Institucional

Coordinadores de los Grupos Parlamentarios

Dip. Moisés Ignacio Mier Velasco
Coordinador del Grupo Parlamentario de
Morena

Dip. Jorge Romero Herrera
Coordinador del Grupo Parlamentario del
Partido Acción Nacional

Dip. Carlos Alberto Puente Salas
Coordinador del Grupo Parlamentario del
Partido Verde Ecologista de México

Dip. Alberto Anaya Gutiérrez
Coordinador del Grupo Parlamentario del
Partido del Trabajo

Dip. Jorge Álvarez Máynez
Coordinador del Grupo Parlamentario de
Movimiento Ciudadano

Dip. Luis Ángel Xariel Espinosa Cházaro
Coordinador del Grupo Parlamentario del
Partido de la Revolución Democrática



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

Diario de los Debates

ÓRGANO OFICIAL DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS
DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Segundo Periodo de Sesiones Ordinarias del Primer Año de Ejercicio

Director General de Crónica y Gaceta Parlamentaria Gilberto Becerril Olivares	Presidente Diputado Sergio Carlos Gutiérrez Luna	Directora del Diario de los Debates Eugenia García Gómez
Año I	Ciudad de México, jueves 24 de febrero de 2022	Sesión 14 Anexo II

SUMARIO

INICIATIVAS CON PROYECTO DE DECRETO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

De la diputada Lidia Pérez Bárcenas, del Grupo Parlamentario de Morena, la iniciativa con proyecto de decreto que adiciona diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo. Se turna a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, para dictamen. 4

MINUTAS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

De la Cámara de Senadores, la minuta con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad. 31

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA UN CAPÍTULO XVIII AL TÍTULO SEXTO, TRABAJOS ESPECIALES, Y LOS ARTÍCULOS 353 BIS, 353 TER, 353 QUÁTER, 353 QUINTUS, 353 SEXTUS, 353 SEPTIES Y 353 OCTIES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Lidia Pérez Barcenas, en mi calidad de diputada integrante del Grupo Parlamentario de Morena ante la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71 fracción II y el 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 6, numeral 1; 77, y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta Soberanía la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA UN CAPÍTULO XVIII AL TÍTULO SEXTO, TRABAJOS ESPECIALES, Y LOS ARTÍCULOS 353 BIS, 353 TER, 353 QUÁTER, 353 QUINTUS, 353 SEXTUS, 353 SEPTIES y 353 OCTIES, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES**, con base en lo siguiente:

Planteamiento del problema

En México y en el mundo está en curso la cuarta revolución industrial. Su componente, altamente tecnológico, ha conducido a impulsar una pujante economía digital que plantea nuevos y complejos problemas en el mundo del trabajo. Uno de ellos es la aparición de ocupaciones emergentes, realizadas por trabajadoras y trabajadores sin protección social ni derechos laborales, lo que ha contribuido a incrementar la informalidad y la precarización en el empleo producida por un modelo de desarrollo excluyente, a pesar del empeño decidido del actual gobierno por cambiar la orientación de la política económica. A la fecha, los esfuerzos por caracterizar la naturaleza del trabajo digital en nuestro país han sido insuficientes, manteniendo la incertidumbre jurídica en este sector, no obstante que dicho mercado de trabajo ha crecido vertiginosamente, y de que su aporte a la sociedad ha sido más que evidente con los servicios prestados durante la pandemia por COVID-19.

Circunstancia que ha postergado el acceso de este universo de personas trabajadoras a los derechos mínimos que otorgan el artículo 123 constitucional y su legislación secundaria.

Argumentos

I. Contexto nacional

En México y en el orbe, la cuarta revolución industrial ha generado, entre otros múltiples efectos, una ruptura en la relación directa que hay entre el empleador y el trabajador, a través del uso de plataformas tecnológicas, las cuales permiten la contratación y prestación de un servicio a distancia y sin la aparente necesidad de una estricta supervisión del trabajo.

La velocidad acelerada del crecimiento de la economía digital y las características de las herramientas tecnológicas que utilizan las plataformas, plantean un reto teórico y práctico a los estudiosos, a las instituciones del derecho laboral y de seguridad social, a las y los legisladores y a los impartidores de justicia, debido a la poca claridad sobre los elementos tradicionales constitutivos del vínculo laboral en este segmento de la actividad económica, que han impedido diseñar un marco normativo que lo regule.

En nuestro país, tanto las autoridades laborales como las encargadas de la seguridad social, carecen de una estadística precisa sobre cuántas personas trabajan para plataformas digitales como Uber, Didi, Eats, Rappi, Sin Delantal, Postmates, Cornershop, o cualquier otra aplicación digital a través de teléfonos inteligentes, aun cuando es evidente el auge de este tipo de empleos en las principales ciudades de la República Mexicana.

Conocer el número y las características de estas personas trabajadoras es crucial para el diseño de una regulación laboral y de política pública. Encontrar cifras confiables es una tarea intrincada.

No obstante, en una importante investigación realizada por Graciela Bensusán, experta en estudios del trabajo, cuya lectura fue fundamental para la presentación de esta iniciativa, se refiere que algunos analistas y actores consultados estiman en 250 mil los trabajadores tan solo en aplicaciones de transporte.¹

En otra investigación auspiciada por el CIDE se señala que uno de los sectores más importantes en el trabajo digital es el conformado por las personas repartidoras. Utilizando la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) generada por el INEGI para el período 2005-2020, calcula en 243 mil 794 repartidores.²

Sin embargo, en ambas investigaciones se reconoce la necesidad de que el INEGI, en futuras mediciones, mejore la captura y el análisis estadístico de estas nuevas ocupaciones con el objeto de conocer a detalle los rasgos sociodemográficos de las personas que se emplean en las plataformas digitales.

Es importante señalar que las empresas que utilizan estas plataformas digitales no reconocen el carácter de la relación laboral que establecen con sus trabajadores. Ni en los estudios revisados ni en los testimonios recogidos por la prensa, asumen que son trabajadores con derechos y obligaciones laborales. Aducen que el esquema bajo el que se integran quienes trabajan en estas plataformas digitales es el de **“socios”** o **“prestadores de servicios independientes que buscan un ingreso adicional en un horario flexible”**.

Es decir, las empresas no consideran como sus empleados a quienes trabajan en las plataformas digitales y, por tanto, según estas, no están obligadas a proporcionar ninguna prestación de seguridad social, ni siquiera en caso de accidente durante la jornada de trabajo.

¹ G. Bensusán, “Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México”, Serie *Macroeconomía del Desarrollo*, N° 20-00124 (LC/TS), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020. P. 43.

² Víctor G. Carreón Rodríguez, et, al. “Las Plataformas de entrega a domicilio en la economía mexicana”, reporte final, México, CIDE/Laboratorio Nacional de Políticas Públicas/Asociación de Internet MX, 2021, p. 15. <https://www.cide.edu> (fecha de consulta 6 de febrero de 2022).

Francisco Pinilla, director legal de Uber Eats afirma:

“Ellos deciden, cómo, cuándo y en dónde se conectan, si quieren utilizar un vehículo, si quieren utilizar una bicicleta, si quieren caminar o utilizar una motocicleta, México es uno de los países que tenemos la opción de caminantes. Nuestra tecnología justamente permite generar conexiones con usuarios, restaurantes y socios repartidores que sean adecuadas al tipo de transporte o a la modalidad de reparto que decida tener el conductor o el socio repartidor”.³

O bien:

“...Como director legal y jefe de transacciones legales para las operaciones de América Latina de la compañía (LATAM para abreviar), Pinilla entiende cómo el modelo y los métodos de Uber no solo han cambiado vidas, sino que también las han mejorado.

Desde 2013, el año en que Uber llegó por primera vez a la Ciudad de México, la cantidad de conductores registrados en la aplicación Uber ha aumentado a más de 250,000 solo en México. En términos de mano de obra pura, ni siquiera uno de los mayores empleadores de México, Wal-Mart, puede rivalizar con el gigante de los viajes compartidos (aunque los conductores son, técnicamente hablando, contratistas independientes).”⁴

Según esta empresa global, la seguridad de sus “socios repartidores” es muy importante por lo que existe un centro de seguridad que les permite compartir su viaje y conectarse con autoridades a través del 911 y en caso de un accidente vial contactarlos con el seguro de gastos médicos.⁵

En todo caso, señalan que en México ya existen esquemas para que una persona con un empleo independiente se integre a una modalidad de seguridad social.

³ Forbes. Navarro, M. (Diciembre 30, 2019). Repartidores para apps, un eslabón débil en la nueva cadena laboral. <https://www.forbes.com.mx/repartidores-para-apps-un-eslabon-debil-en-la-nueva-cadena-laboral/>

⁴ Vision. Francisco Pinilla – Uber (Latin America). In Latin America, Uber finds ideal conditions for growth. <https://www.thevision-mag.com/case-studies/francisco-pinilla-uber-latin-america/> (fecha de consulta: 13 de febrero de 2022).

⁵ Enlaces corporativos. Repartidores para apps, un eslabón débil en la nueva cadena laboral. <https://enlacescorporativos.com/2019/07/24/repartidores-para-apps-un-eslabon-debil-en-la-nueva-cadena-laboral/>

“Estamos cercanos a los gobiernos para decirles ‘qué más se puede hacer por parte de ustedes’ para que la gente se incentive a hacer aportaciones de contratistas independientes, hoy en día se pueden. Si se necesitan cambios, estamos muy cercanos para explicarles el modelo y tratar de contribuir a que cada cual reciba los beneficios que la persona decide tomar, sobre todo en estos modelos de auto empleo o de generación de ganancias extras”.⁶

Por otra parte, Rappi, una empresa colombiana, informa que actualmente integra a 100 mil repartidores en 13 ciudades mexicanas, y tiene mecanismos de atención a este tipo de empleados e incluso un seguro de gastos médicos; en ambos casos los seguros únicamente cubren accidentes cuando los repartidores están conectados a la aplicación.

Desde óptica de esta iniciativa, los limitados esquemas privados de seguros que ofrecen los empleadores no sustituyen la necesidad de una protección social más amplia. La precariedad e informalidad en el empleo que supone la falta de garantías para su estabilidad, el acceso a un salario mínimo, prestaciones de seguridad social como seguro de riesgos de trabajo, jubilación y vivienda; así como vacaciones, entre otros derechos, hace de este un sector de personas trabajadoras muy vulnerable.

Además de ello, los repartidores de comida rápida han denunciado que se encuentran sometidos a condiciones de trabajo <http://www.imss.gob.mx/en> donde tienen el peligro de sufrir accidentes viales, asaltos y acoso sexual. Se trata pues, de una actividad de riesgo que llevan a cabo sin un contrato laboral, seguridad social o médica.

A pesar de la opinión de las gerencias de las plataformas digitales, la realidad es otra. Los datos empíricos nos confirman la necesidad de regular las condiciones de trabajo que ahí se establecen.

El 27 de noviembre de 2018, a partir de la muerte de José Manuel Matías, repartidor que fue atropellado por un camión de basura en Eje 5 y Periférico, en la Ciudad de México, mientras entregaba un pedido, surgió el movimiento “#Ni un Repartidor Menos”, que **busca poner la atención del público en la serie de riesgos a los que están expuestos los repartidores que trabajan con estas aplicaciones sin**

⁶ Navarro (2019) Et al.

contar con algún respaldo jurídico, además de generar redes de apoyo para evitar ser víctimas de algún percance.

#NiUnRepartidorMenos subraya que no quieren que dejen de existir las plataformas ni aplicaciones que emplean a cientos de miles de personas en el país y en el mundo; al contrario, lo reconocen como un trabajo que requiere ser regulado y que debe mejorar las condiciones ante los riesgos cotidianos para contar con protección ante accidentes viales, tener medios de protección o defensa ante casos de agresión o discriminación por usuarios o restaurantes⁷, y han señalado que *“No queremos que se vayan las apps, nos gusta nuestro trabajo, sólo queremos sentirnos más seguros mientras lo hacemos”*.

El 27 de noviembre de 2019, en una rodada realizada desde el Ángel de la Independencia al Eje 5 en la capital del país, más de 200 repartidores lanzaron un pliego petitorio muy sencillo:

1. Ser reconocidos como trabajadores y no como “socios”;
2. Que las aplicaciones mejoren la protección ante situaciones de riesgo; y,
3. **Que los legisladores regulen la relación laboral entre aplicaciones y trabajadores digitales para contar con prestaciones.**⁸

Como en otros procesos de conquista de derechos laborales, las y los trabajadores ya dieron pasos firmes hacia la organización sindical.

II. Contexto Internacional

La heterogeneidad de las plataformas y la constante evolución tecnológica, la dificultad de definir la naturaleza del nexo entre trabajador y empleador, las distintas regulaciones laborales de los diferentes países, entre otras razones, han propiciado la emisión de normas distintas a nivel mundial.

Para Graciela Bensusán, en el ámbito internacional se discute si las plataformas son verdaderas prestadoras de servicios o si son simples intermediarias

⁷ Excelsior. 27 noviembre 2019. Exigen repartidores mejora de condiciones laborales.

<https://www.excelsior.com.mx/comunidad/exigen-repartidores-mejora-de-condiciones-laborales/1350121>

⁸ NOSOTRXS. REPARTIDORES EXIGEN MEJORES CONDICIONES LABORALES, noviembre 27, 2019

<https://www.nosotrxs.org/repartidores-exigen-mejores-condiciones-laborales/>

tecnológicas, sin responsabilidades como empleadoras; si en realidad están creando nuevas ocupaciones y, sobre todo, si quienes las realizan son trabajadores subordinados o por cuenta propia.⁹

De las respuestas que se han formulado ha dependido el diseño de las políticas públicas sobre las y los trabajadores de la economía digital y de las decisiones legislativas que cada país ha adoptado.

No obstante, la tendencia observada es avanzar hacia la regulación del trabajo digital, asumiéndolo como una relación de trabajo o bien adoptándolo como una categoría intermedia que otorga ciertos derechos a quienes se emplean en las plataformas.

En algunos casos, incluso, se ha puesto de manifiesto lo absurdo de asumir que un trabajo flexible como el de las plataformas digitales, que permite elegir cuándo conectarse y las horas a laborar, justifica la falta de reconocimiento de derechos laborales y de acceso a la seguridad social.

De conformidad con nuestros datos, **en el Reunión Unido, el 16 de marzo de 2021, Uber dio a conocer un anuncio histórico, notificando que sus conductoras y conductores serán tratados como personal de la empresa, con un salario mínimo garantizado, vacaciones pagadas y jubilación.**

Esta decisión se tomó después de que una sentencia del Tribunal Supremo de Reino Unido resolviese que, en virtud de la legislación existente, los conductores de Uber entran en la categoría de personal de la empresa. Esto significa que deben tener derecho a un salario mínimo, vacaciones anuales y otros derechos laborales.

En su sentencia, el Tribunal Supremo argumentó, entre otros puntos, que:

*“...todo el tiempo que un conductor pasa trabajando bajo un contrato con Uber London, incluido el tiempo que permanece ‘de servicio’, conectado a la aplicación de Uber en Londres como disponible para aceptar una solicitud de viaje, es ‘tiempo de trabajo’.”*¹⁰

⁹ G. Bensusán, “Ocupaciones emergentes...”, op. cit., p.9.

¹⁰ Amnistía Internacional. Marzo 17, 2021. Las plataformas digitales se equivocan: no tenemos que elegir entre flexibilidad y derechos laborales.

Esto significa que Uber debe garantizar el pago de un salario mínimo todo el tiempo que los conductores están conectados a la aplicación en espera de clientes. Sin embargo, el nuevo compromiso de Uber define el tiempo de trabajo como el periodo desde que un conductor acepta una solicitud de viaje hasta que se completa dicho viaje.

La sentencia del Tribunal Supremo representa una victoria histórica para los trabajadores y trabajadoras de la economía digital.

Los tribunales de Francia, Países Bajos, España e Italia han llegado a conclusiones similares respecto a los repartidores de comida a domicilio que trabajan para otras empresas digitales como Glovo y Deliveroo: son personal de la empresa, no trabajadores y trabajadoras por cuenta propia.

Gracias a la movilización de las personas trabajadoras y a sus éxitos en tribunales de Reino Unido, España, Italia, Francia y Países Bajos, tanto los gobiernos como las instituciones de la Unión Europea se están mostrando más dispuestos a reconocer la necesidad de reforzar la protección laboral.

En esa misma dirección se han dado algunos pasos legislativos alentadores en el cantón suizo de Ginebra.

Asimismo, en una consulta que inició sobre la economía bajo demanda el 24 de febrero de 2021, la Comisión Europea señala que ciertos tipos de plataforma están asociados a condiciones precarias de trabajo, y que los acuerdos contractuales carecen de transparencia y previsibilidad. La consulta señaló también problemas de salud y seguridad, y acceso insuficiente a la protección social para quienes trabajan en estas plataformas.

Estos avances a nivel internacional evidencian que la flexibilidad no tiene que lograrse a cambio de la precariedad de los trabajadores y trabajadoras, sino que

<https://www.amnesty.org/es/latest/news/2021/03/uber-false-choice-between-workers-rights-and-flexibility/#:~:text=En%20su%20sentencia%2C%20el%20Tribunal,'tiempo%20de%20trabajo'%E2%80%9D>

exige el cumplimiento del derecho y las normas laborales que las empresas están obligadas a respetar.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, en su informe 2021, “*Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*” menciona que los países han adoptado diversas estrategias para ampliar la protección laboral de los trabajadores de las plataformas¹¹, entre las que cabe destacar las siguientes:

1. **La seguridad y la salud en el trabajo:** Australia y Nueva Zelanda han adoptado una terminología más amplia en la legislación y han extendido la cobertura de los derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo a todas las personas trabajadoras. En el Brasil, una resolución judicial ha extendido las normas jurídicas en materia de seguridad y salud a los trabajadores de las plataformas.
2. **La seguridad social:** Varios países han adoptado medidas novedosas para hacer extensiva la cobertura de la seguridad social a las y los trabajadores de plataformas digitales, por ejemplo, exigiendo a estas que asuman los costos del seguro de accidente de los trabajadores por cuenta propia (Francia); incluyendo a estos trabajadores en la seguridad social (muchos países de América Latina); y reconociendo prestaciones por accidente de trabajo y muerte a los trabajadores de determinadas plataformas (Indonesia y Malasia). En respuesta a la pandemia de COVID-19, algunos países han ampliado las prestaciones por enfermedad a todos los trabajadores (Irlanda) y las prestaciones por desempleo a los trabajadores por cuenta propia no asegurados (Estados Unidos y Finlandia).

¹¹ Organización Internacional del Trabajo. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021. Informe de Referencia. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf

3. **La relación de trabajo:** La situación laboral del asalariado sigue revistiendo gran importancia, pues la mayoría de las protecciones de índole laboral y social están asociadas a ella. Los países han clasificado a las personas trabajadoras de plataformas en diversas categorías, a menudo como resultado de procesos judiciales, de acuerdo con interpretaciones más o menos laxas de la relación de trabajo. Los principales enfoques han sido: i) considerarlos como asalariados, basándose por lo general en el grado de control ejercido por la plataforma; ii) adoptar una categoría intermedia para ampliar la protección laboral; iii) crear una categoría intermedia de facto para que puedan acceder a determinadas prestaciones; y iv) considerarlos como contratistas independientes, basándose por lo general en su grado de flexibilidad y autonomía.
4. **La duración del tiempo de trabajo y la remuneración:** En algunos casos, se han adoptado nuevos planteamientos jurídicos adaptándolos específicamente al trabajo realizado a través de la tecnología digital. Por ejemplo, la legislación francesa establece que los códigos de conducta de cumplimiento voluntario por parte de las plataformas deben incluir el «derecho a la desconexión» y métodos que permitan a los trabajadores autónomos percibir una remuneración digna a cambio de su trabajo.
5. **La resolución de conflictos:** Algunas plataformas restringen la resolución de conflictos a una determinada jurisdicción mediante cláusulas de arbitraje, lo que puede limitar los derechos de los trabajadores. Esto ha sido impugnado con éxito en algunos ordenamientos jurídicos. El Tribunal Supremo del Canadá, por ejemplo, dejó sin efecto la cláusula de arbitraje de una plataforma por considerar que desvirtuaba la efectividad de los derechos sustantivos otorgados en el contrato.
6. **El acceso a los datos y la privacidad:** Los gobiernos, entre ellos los del Brasil, la India, Nigeria y la Unión Europea, están adoptando cada vez más medidas en materia de protección de datos personales y privacidad. Francia ha modificado recientemente el Código Laboral para que los trabajadores por

cuenta propia de las plataformas del sector del transporte puedan acceder a los datos relacionados con su actividad laboral.

Lo anterior confirma que las soluciones que cada país ha adoptado no son uniformes.

III. Marco legal

A) En México

La doctrina laboral sostiene que la vinculación entre empleador y trabajador no debe tener necesariamente un origen contractual y que basta con que se cumpla de hecho, aún sin existir el consentimiento de las partes, la prestación de servicios subordinada, para que surja entre ambos una relación de trabajo tutelada por el derecho laboral.¹²

El derecho laboral, en su finalidad de proteger al trabajador como la parte débil del contrato y cuya autonomía de voluntad está restringida en la práctica por su “*hiposuficiencia económica*”, establece protecciones en la relación de trabajo.

En México existe una amplia normatividad en materia de trabajo, tanto a nivel constitucional como legal. La doctrina y la jurisprudencia también son prolijas.

Al respecto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, entre otros puntos, establece:

“Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

¹² Néstor de Buen Lozano, Emilio Morgado (Coordinadores), Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/33.pdf>

...

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo, en los aspectos que nos interesan, señala:

“Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

...

“Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. **Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.**

...

“Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

“Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

...

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

“Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.”

“Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;*
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;*
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;*
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;*
- V. La duración de la jornada;*
- VI. La forma y el monto del salario;*
- VII. El día y el lugar de pago del salario;*
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y*
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.*
- X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delictual.”*

“Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

Además, reconocemos el esfuerzo del gobierno mexicano en la búsqueda de ofrecer alternativas de acceso a la seguridad social para el sector, motivo de la presente iniciativa. A finales de septiembre de 2021, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) firmó con las plataformas digitales de servicios de transporte de pasajeros y distribución de alimentos Beat, DiDi, Rappi y Uber “convenios para difundir y promover la participación de usuarios conductores y de usuarios repartidores en la Prueba piloto para la incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social de personas trabajadoras independientes.” Este esfuerzo es digno de celebrar porque apunta en la línea correcta; pero, a pesar de sus bondades, el convenio no avanza hacia el reconocimiento pleno de las trabajadoras y los trabajadores digitales que exigen derechos laborales y de seguridad social mínimos.¹³

El reto de regular con las normas laborales el trabajo digital, deriva de la dificultad de acreditar una relación subordinada, condición que se desprende de la lectura de los artículos 8 y 20 de la Ley Federal del Trabajo citados, y de la interpretación que se ha hecho de ellos. La experiencia internacional y algunos aportes doctrinales podrían darnos luz al respecto.

B) En el Mundo.

1. La **Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social**, 2017¹⁴, ofrece orientación a las empresas multinacionales sobre política social y prácticas incluyentes, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo.

¹³ “IMSS firma convenios con plataformas de servicios digitales para promover la incorporación voluntaria de personas trabajadoras independientes”, Boletín de prensa, IMSS, 30 de septiembre de 2021, <http://www.imss.gob.mx/> (fecha de consulta 27 de enero de 2022).

¹⁴ OIT. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977) y enmendada en sus 279.ª (noviembre de 2000), 295.ª (marzo de 2006) y 329.ª (marzo de 2017) reuniones. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT deben asistir a todos los trabajadores de plataformas, independientemente de que se consideren o no asalariados. Además, los principios consagrados en otros convenios de la OIT, como los relativos a los sistemas de remuneración, la terminación de las relaciones de trabajo y el acceso a mecanismos de resolución de conflictos, deben asistir también a los trabajadores de las plataformas.

2. En la **Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo**¹⁵ se piden «políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales y responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo» a fin de promover el desarrollo inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

3. **Carta de Principios para el Buen Trabajo de Plataforma**¹⁶. En 2020 las plataformas Deliveroo, Cabify y Uber (las tres asociadas a Adigital) junto a Grab, MBO Partners y Postmates firmaron la **Carta de Principios para el Buen Trabajo de Plataforma**, un documento que aborda ocho áreas clave en las que centrar su acción, a saber:

- diversidad e inclusión;
- flexibilidad y condiciones justas;
- pago y cuotas razonables;
- protección social;
- aprendizaje y desarrollo;
- participación y
- gestión de datos.

¹⁵ OIT. Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf

¹⁶ Adigital. Las plataformas digitales se unen para fomentar el bienestar y la protección de sus trabajadores. <https://www.adigital.org/las-plataformas-digitales-se-unen-para-fomentar-el-bienestar-y-la-proteccion-de-sus-trabajadores/>

La carta señala asimismo la necesidad de adoptar un enfoque integral, que proporcione claridad y seguridad jurídica, que empodere a los trabajadores de plataforma, promoviendo su dignidad y bienestar, y que potencie la innovación y el valor que ofrece la economía de plataformas a los usuarios.

La Carta de Principios para el Buen Trabajo de Plataforma forma parte de la Plataforma para la Configuración del Futuro de la Nueva Economía y la Sociedad del World Economic Forum (WEF), que reúne a cientos de empresas y organizaciones internacionales, civiles y académicas con el fin de promover nuevos enfoques de la competitividad en la economía de la cuarta revolución industrial.

Para Saadia Zahidi, directora general de Nueva Economía y Sociedad del WEF, “las soluciones a los desafíos que plantea la economía de plataformas para las normas de trabajo vendrán de una combinación de cambios políticos, la mejora de las prácticas de las propias plataformas y el diálogo entre el gobierno, las plataformas y los representantes de los trabajadores”.

Los próximos pasos se llevarán a cabo con una comunidad más amplia que incluirá a reguladores y stakeholders (grupos de interés) de la sociedad civil, con el objetivo de discutir las medidas prácticas necesarias para la implementación de los principios recogidos en la carta.

IV. Hacia la regulación de las relaciones de trabajo digital

A pesar de contar con un marco normativo robusto, en nuestro país no existe una regulación específica para el trabajo en las plataformas digitales. Su carácter emergente y la complejidad para definir su naturaleza jurídica ha conducido a esta situación. En ausencia de esa regulación, a la fecha ha prevalecido la interpretación de que quienes lo realizan son trabajadores autónomos o por cuenta propia, sin derechos laborales y de seguridad social.

Encuadrarlos en un trabajo subordinado, esencia de la relación laboral según nuestra tradición jurídica, ha sido una tarea difícil, por las características del trabajo digital y la heterogeneidad de las plataformas. Acreditar poder de mando y deber de

obediencia que la constituyen, como lo dispone hasta ahora la legislación, no es sencillo.

La literatura reciente en la materia recomienda definir, por la vía legislativa o jurisdiccional, la naturaleza del trabajo digital, trascender la condición de trabajo subordinado que se le impone para reconocerlo y entender que estamos frente a un fenómeno que nos exige pensar creativamente las relaciones laborales configuradas en las ocupaciones emergentes. Considerar, para su determinación, criterios como los procesos de reclutamiento y selección de trabajadores, despido (desconexión de la plataforma), sistemas de evaluación, directrices de trabajo, fijación de precios por parte de la plataforma y uso de logotipos de identidad, entre otros.¹⁷

Empero, aún si nos atenemos a la necesidad de acreditar la relación subordinada de mando y obediencia en forma clásica, existen otros elementos que se constituyen en indicios de dicha relación como la obligación del trabajador de prestar un servicio material, intelectual o de ambos géneros y el deber del patrón de pagar una retribución. Lo mismo sucede con la interpretación jurisprudencial de que, por ejemplo, el horario de trabajo es un requisito secundario para definir la relación laboral, lo que abre la posibilidad de flexibilizar los indicios de subordinación que pudieran exigirse para sustentar la relación laboral entre trabajadores y las plataformas digitales.¹⁸

Los propios tratadistas consultados para redactar la presente iniciativa ya habían anticipado la evolución del trabajo hacia nuevas formas y determinado el carácter expansivo del derecho del trabajo al incorporarse a la Ley Federal del Trabajo el Título Sexto, Trabajos Especiales, como sujetos del derecho del trabajo a los taxistas, agentes de comercio, y otros semejantes como los deportistas, actores y músicos.

¹⁷ G. Bensusán, "Ocupaciones emergentes...", op.cit.

¹⁸ Ibid.

Así, para Néstor de Buen Lozano, toda prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, incluyendo las accidentales que puedan prestar los profesionales quedará amparada por el derecho laboral. Con mayor precisión sostiene que debe corresponder al derecho laboral, en forma exclusiva, la regulación de toda conducta humana que suponga una prestación de servicios remunerada, lo que replantea el requisito de subordinación.¹⁹

En esta línea de pensamiento, creemos urgente cubrir la exigencia social de regular, en la Ley Federal del Trabajo, a las personas trabajadoras de las plataformas digitales atendiendo el carácter expansivo del derecho del trabajo. Refuerza nuestro interés el hecho de que, por sus actividades, de las plataformas digitales pagan impuestos, IVA e ISR, pero el trabajo contratado no se encuentra reconocido en la legislación laboral.

Nos proponemos adicionar un *Capítulo XVIII al Título Sexto, Trabajos Especiales*, de la citada ley, denominado *Trabajadores de las plataformas digitales*. El objetivo es dotar de derechos laborales y de seguridad social mínimos a las y los trabajadores de este sector.

La propuesta la hacemos, además, con el objetivo de visibilizar el problema, contribuir al debate y concretar una reforma legal en beneficio de este sector de personas trabajadoras en constante aumento, que han prestado importantes servicios a la sociedad durante la pandemia por COVID-19.

Asimismo, estamos conscientes de que este ejercicio debe realizarse con la mayor responsabilidad posible sin afectar este nuevo modelo de negocios que ha crecido exponencialmente en las últimas décadas y ha contribuido a crear fuentes de empleo, aún precario, y a la generación de la riqueza en México.²⁰ Estoy convencida

¹⁹ Néstor de Buen, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, México, Editorial Porrúa, Vigésima Segunda Edición, 2019, págs. 46, 47 y 544. <http://www.imss.gob.mx/http://www.imss.gob.mx/>

²⁰ Sobre el aporte a la economía, el cuidado de la salud y medio ambiente durante la pandemia por COVID-19 del trabajo de repartidores de comida, se puede revidar el estudio de Víctor G. Carreón Rodríguez, et, al. “Las Plataformas de entrega a domicilio en la economía mexicana”, reporte final, ya citado

de que es posible regular el trabajo digital con beneficios para ambas partes de la relación laboral y sin costo alguno para los consumidores finales.

Buscamos también estimular el diálogo con todos los actores y con las fuerzas políticas que integran el Congreso de la Unión, pues sabemos que, como la nuestra, están preocupadas por atender, en sede legislativa, la regulación del trabajo digital. Tenemos conocimiento de que los grupos parlamentarios de Morena, PAN, PT y PRD han presentado sendas iniciativas en el Senado de la República y que el PRI lo han hecho en la Cámara de Diputados.²¹

Para encontrar la mejor solución legislativa posible, escuchando a todos los actores y haciéndolos partícipes del proceso legislativo, propondremos a la Comisión de dictamen, realizar un parlamento abierto, recogiendo la importante experiencia desarrollada en la discusión de la reforma eléctrica.

Para mayor comprensión de la propuesta, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

Cuadro comparativo

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Redacción Actual	Propuesta de adición del Capítulo XVIII, Trabajo en las Plataformas Digitales, al Título Sexto, Trabajos Especiales
SIN CORRELATIVO	CAPITULO XVIII Personas trabajadoras de las plataformas digitales
	Artículo 353 Bis. La relación de trabajo surgida entre una persona física o moral, que mediante una plataforma de tecnología digital proporciona, dirige, organiza o

²¹ Al momento de redactar esta iniciativa tenemos identificadas a las y los siguientes legisladores quienes han presentado iniciativas en la materia para reformar la Ley Federal del Trabajo: de Morena senadora Lilia Margarita Valdez Martínez; del PAN senadora Xóchitl Gálvez Ruiz; del PRI : diputada María Alemán Muñoz Castillo y diputado Isaías González Cuevas; del PT senador Joel Padilla Peña y del PRD senador Juan Manuel Fócil Pérez. Por su parte el diputado Evaristo Lenin Pérez Rivera, presentó iniciativa para considerar al trabajo digital como trabajo subcontratado.

	<p>controla servicios de transporte, de logística, de reparto o similares, y una persona física que presta dichos servicios para conducir cualquier vehículo de transporte de pasajeros, así como para repartir bienes, servicios o mercancías, se regirá por las disposiciones contenidas en el presente capítulo.</p> <p>El trabajo en plataformas digitales es el que presta una persona física a otra física o moral que proporciona, organiza, dirige o controla servicios de transporte, reparto de bienes, servicios, mercancías o similares, utilizando algún dispositivo electrónico y/o aplicaciones móviles.</p> <p>Las personas trabajadoras sujetas a este capítulo, gozará de todos los derechos consagrados en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>
SIN CORREALTIVO	<p>Artículo 353 Ter. Son personas trabajadoras de plataformas digitales los choferes, repartidores, mensajeros, y cualquier otra que, con ayuda de plataformas tecnológicas realizan actividades para uno o varios empleadores a que se refiere el primer párrafo del artículo 353 Bis.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 353 Quáter. Para efectos de este capítulo, los empleadores serán las personas físicas o morales que utilicen los servicios de los trabajadores digitales, a favor de uno o varios usuarios o consumidores, a través de plataformas digitales administradas por aquéllos.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 353 Quintus. Las condiciones de trabajo entre los empleadores a que se refiere este capítulo y los trabajadores de</p>

	<p>plataformas digitales, se establecerán en un contrato de trabajo por escrito.</p> <p>Los contratos de trabajo en ningún caso podrán contener menos elementos de los señalados por el artículo 25 de esta Ley, atendiendo a las modalidades de este trabajo especial, y se estipulará al menos:</p> <p>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;</p> <p>II. Monto del salario, la fecha y forma de pago. El salario podrá pactarse por viaje, por entrega, por encargo, por obra, por tiempo, a porcentaje o cualquier otra modalidad que convengan las partes sin que pueda ser menor al salario mínimo vigente;</p> <p>III. Transparencia en los pagos y comisiones cobradas por las empresas a que se refiere el primer párrafo del artículo 353 bis de esta Ley;</p> <p>IV. El equipo e insumos de trabajo que se proporcionen a la persona trabajadora;</p> <p>V. Las prestaciones de seguridad social y la contratación de un seguro contra accidentes y de vida;</p> <p>VI. Los códigos de conducta para los empleadores y los trabajadores a que se refiere el presente capítulo;</p> <p>VII. El acceso, por parte de las personas trabajadoras, a su historial de trabajo en todo momento; y</p> <p>VII. Las demás que convengan las partes.</p>
--	--

<p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 353 Sextus. Son obligaciones de las empresas:</p> <p>I. Registrar el contrato ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social;</p> <p>II. Inscribir a las personas trabajadoras al régimen obligatorio del seguro social;</p> <p>III. Garantizar la seguridad de la información y datos personales de las personas trabajadoras, clientes y usuarios, en términos de la legislación de la materia;</p> <p>IV. Informar a las personas trabajadoras de las razones de las evaluaciones que reciben y resolver las dudas que tengan sobre la aplicación del algoritmo que utilizan en la distribución del trabajo y las evaluaciones que realizan;</p> <p>V. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras al término de la jornada laboral, y</p> <p>VI. Contar con un seguro de vida y otro contra accidentes que garantice, al menos, la atención médica urgente de las trabajadoras y trabajadores de las plataformas digitales, y daños a terceros.</p>
<p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 353 Septies. Son obligaciones de las personas trabajadoras de plataformas digitales:</p> <p>I. Cumplir con las disposiciones en materia de protección de datos personales en posesión de particulares, en términos de la legislación respectiva, a la que tenga</p>

	<p>acceso en el ejercicio de su trabajo con la empresa, con motivo de la prestación del servicio;</p> <p>II. Atender los mecanismos y sistemas establecidos para la supervisión, evaluación y control de sus actividades; y</p> <p>III. Notificar por escrito o medios electrónicos al empleador sobre cualquier periodo de inactividad mayor a quince días consecutivos. La falta de dicha notificación implica la rescisión del contrato establecido, sin perjuicio para el empleador.</p>
<p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 353 Octies. Las trabajadoras y los trabajadores de las plataformas digitales podrán organizarse en sindicatos para la mejor defensa de sus derechos laborales y celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo con los empleadores, conforme a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.</p>

Consideraciones finales

En la agenda legislativa de Morena se encuentra el objetivo de legislar en favor de las y los trabajadores, el eslabón más débil de las relaciones de trabajo, dignificar su condición laboral y alcanzar su protección más amplia, contribuyendo a crear un clima propicio para la colaboración con los empleadores en beneficio de las actividades productivas y de servicios, y del desarrollo de nuestro país. Forma parte de la agenda social de la Cuarta Transformación.

Texto normativo

Todo lo anterior, sirva para ejemplificar y son razones contundentes para proponer la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA UN CAPITULO XVIII TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES, AL TÍTULO SEXTO, TRABAJOS ESPECIALES, Y LOS ARTÍCULOS 353 BIS, 353 TER, 353 QUÁTER, 353 QUINTUS, 353 SEXTUS, 353 SEPTIES y 353 OCTIES, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, para quedar como sigue:

Artículo Único. Se adiciona un Capítulo XVIII, Trabajo en las Plataformas Digitales, al Título Sexto, Trabajos Especiales y los artículos 353 Bis, 353 Ter, 353 Quáter, 353 Quintus, 353 Sextus, 353 Septies y 353 Octies, a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

CAPITULO XVIII

Personas trabajadoras de plataformas digitales

Artículo 353 Bis. La relación de trabajo surgida entre una persona física o moral, que mediante una plataforma de tecnología digital proporciona, dirige, organiza o controla servicios de transporte, de logística, de reparto o similares, y una persona física que presta dichos servicios para conducir cualquier vehículo de transporte de pasajeros, así como para repartir bienes, servicios o mercancías, se regirá por las disposiciones contenidas en el presente capítulo.

El trabajo en plataformas digitales es el que presta una persona física a otra física o moral que proporciona, organiza, dirige o controla servicios de transporte, reparto de bienes, servicios, mercancías o similares, utilizando algún dispositivo electrónico y/o aplicaciones móviles.

Las personas trabajadoras sujetas a este capítulo, gozará de todos los derechos consagrados en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 353 Ter. Son personas trabajadoras de plataformas digitales los choferes, repartidores, mensajeros, y cualquier otra que, con ayuda de plataformas tecnológicas realizan actividades para uno o varios empleadores a que se refiere el primer párrafo del artículo 353 Bis.

Artículo 353 Quáter. Para efectos de este capítulo, los empleadores serán las personas físicas o morales que utilicen los servicios de los trabajadores

digitales, a favor de uno o varios usuarios o consumidores, a través de plataformas digitales administradas por aquéllos.

Artículo 353 Quintus. Las condiciones de trabajo entre los empleadores a que se refiere este capítulo y los trabajadores de plataformas digitales, se establecerán en un contrato de trabajo por escrito.

Los contratos de trabajo en ningún caso podrán contener menos elementos de los señalados por el artículo 25 de esta Ley, atendiendo a las modalidades de este trabajo especial, y se estipulará al menos:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;**
- II. Monto del salario, la fecha y forma de pago. El salario podrá pactarse por viaje, por entrega, por encargo, por obra, por tiempo, a porcentaje o cualquier otra modalidad que convengan las partes sin que pueda ser menor al salario mínimo vigente;**
- III. Transparencia en los pagos y comisiones cobradas por las empresas a que se refiere el primer párrafo del artículo 353 bis de esta Ley;**
- IV. El equipo e insumos de trabajo que se proporcionen a la persona trabajadora;**
- V. Las prestaciones de seguridad social y la contratación de un seguro contra accidentes y de vida;**
- VI. Los códigos de conducta para los empleadores y los trabajadores a que se refiere el presente capítulo;**
- VII. El acceso, por parte de las personas trabajadoras, a su historial de trabajo en todo momento; y**
- VII. Las demás que convengan las partes.**

Artículo 353 Sextus. Son obligaciones de las empresas:

- I. Registrar el contrato ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social;**
- II. Inscribir a las personas trabajadoras al régimen obligatorio del seguro social;**
- III. Garantiza la seguridad de la información y datos personales de las personas trabajadoras, clientes y usuarios, en términos de la legislación de la materia;**
- IV. Informar a las personas trabajadoras de las razones de las evaluaciones que reciben y resolver las dudas que tengan sobre la aplicación del algoritmo que utilizan en la distribución del trabajo y las evaluaciones que realizan;**

V. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras al término de la jornada laboral, y

VI. Contar con un seguro de vida y otro contra accidentes que garantice, al menos, la atención médica urgente de las trabajadoras y trabajadores de las plataformas digitales, y daños a terceros.

Artículo 353 Septies. Son obligaciones de las personas trabajadoras de plataformas digitales:

I. Cumplir con las disposiciones en materia de protección de datos personales en posesión de particulares, en términos de la legislación respectiva, a la que tenga acceso en el ejercicio de su trabajo con la empresa, con motivo de la prestación del servicio;

II. Atender los mecanismos y sistemas establecidos para la supervisión, evaluación y control de sus actividades; y

III. Notificar por escrito o medios electrónicos al empleador sobre cualquier periodo de inactividad mayor a quince días consecutivos. La falta de dicha notificación implica la rescisión del contrato establecido, sin perjuicio para el empleador.

Artículo 353 Octies. Las trabajadoras y los trabajadores de las plataformas digitales podrán organizarse en sindicatos para la mejor defensa de sus derechos laborales y celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo con los empleadores, conforme a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.

Artículo Transitorio

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

Palacio Legislativo de San Lázaro, Ciudad de México, 15 de febrero de 2022.

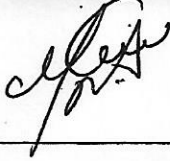
A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lidia Pérez Barcenás', with a horizontal line extending from the end of the signature.

Dip. Lidia Pérez Barcenás

126. Adiciona diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo.

Dip. Lidia Pérez Barcenas

MORENA

NOMBRE	FIRMA
MARIA GUADALUPE ROMAN JULIA	



**PROYECTO DE DECRETO
CS-LXV-I-2P-010**

**POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS
DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA
DE DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD.**

Artículo Único.- Se reforma el primer párrafo y la fracción XVI Bis del artículo 132 y se adiciona un Título Quinto Ter denominado "Trabajo de las personas con discapacidad", con los artículos 180-A, 180-B, 180-C, 180-D, 180-E, 180-F, 180-G, 180-H, 180-I, 180-J, 180-K, 180-L, 180-M y 180-N, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a XVI. ...

XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad, de conformidad con lo dispuesto en el Título Quinto Ter de esta Ley;

XVII. a XXXIII. ...

**TITULO QUINTO TER
Trabajo de las personas con discapacidad**

Artículo 180-A.- Es de interés social garantizar un ambiente laboral inclusivo para personas con discapacidad, por lo cual, las autoridades del trabajo tanto federales como locales, y las personas empleadoras, deberán promover y cumplir, respectivamente, lo siguiente:

I. Establecer criterios y procedimientos que favorezcan la contratación, permanencia, capacitación y promoción laboral de las personas con discapacidad, sin discriminación y en igualdad de oportunidades, y en condiciones de equidad, a través de un



entorno incluyente y accesible que fomente su desarrollo económico, autonomía y participación social;

- II.** Adoptar un modelo de trabajo con acompañamiento en el centro de trabajo, con la finalidad de instrumentar acciones que permitan la inclusión de las personas con discapacidad y brindarles asistencia, en los casos que así se requiera, durante el proceso de incorporación inicial al trabajo;
- III.** Garantizar que dentro de los centros de trabajo que cuenten con 20 o más personas trabajadoras, por lo menos, el cinco por ciento del total del personal sean personas con discapacidad;
- IV.** Aplicar, en el centro de trabajo, las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad en el entorno físico, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios, ya sea a través del diseño universal, de la eliminación de barreras en los entornos ya existentes, o a través de la implementación de ajustes razonables en casos concretos, en términos de lo dispuesto en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad;
- V.** Otorgar capacitación laboral, a que se refiere esta Ley a las personas con discapacidad en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades, en términos de lo establecido en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad;
- VI.** Diseñar y ejecutar los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación, bajo los principios de equidad, de igualdad de oportunidades y de inclusión plena y efectiva;
- VII.** Examinar los procedimientos de selección para eliminar la discriminación directa o indirecta, por motivos de discapacidad, que obstaculicen, menoscaben o dejen sin efecto el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Entre otras, se deberán realizar acciones o ajustes





razonables que permitan contar con formatos de solicitud de empleo de diseño universal, en términos de lo dispuesto en Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, descripción de perfiles del puesto o categoría a desempeñar bajo el principio de inclusión plena y efectiva, y facilidades de comunicación durante los procedimientos de reclutamiento y selección;

- VIII.** Fomentar y sensibilizar al personal que intervenga en el procedimiento de reclutamiento, de selección y de contratación respecto de la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral;
- IX.** Respetar y garantizar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables a las personas con discapacidad, en el centro de trabajo, y la adopción de los ajustes razonables y acciones afirmativas que se requieran, en términos de lo establecido en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad;
- X.** Garantizar el adecuado salario remunerador, la jornada laboral y demás condiciones de trabajo que prevé esta Ley, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades, en términos de lo establecido de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, y
- XI.** Asegurar que las personas trabajadoras con discapacidad accedan a oportunidades de ascenso, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades. Asimismo, en los casos que lo ameriten, promover la adecuación de funciones laborales y demás prestaciones asociadas al empleo, siempre que sea en beneficio de la persona trabajadora con discapacidad, así como evitar despidos o cualquier otra medida en perjuicio de las personas con discapacidad, como el descenso de categoría o puesto, o la reducción del salario, cuando tenga como motivo la discapacidad.

Artículo 180-B.- Lo dispuesto en el presente Título, y demás disposiciones de esta Ley, relativo a las personas con discapacidad, queda sujeto a vigilancia y protección especial de las autoridades del trabajo tanto



federales como locales, quienes deberán verificar el cumplimiento a los siguientes principios y condiciones:

- I.** Igualdad de condiciones con las demás personas, al entorno físico, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones dentro del centro de trabajo;
- II.** Condiciones de trabajo que fomenten la equidad e inclusión, justas y favorables;
- III.** Igualdad de oportunidades;
- IV.** Salario remunerador, bajo el principio de trabajo igual corresponde salario igual;
- V.** Condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables;
- VI.** Protección y prevención contra el hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratos u otros análogos, en el centro de trabajo, en contra de la persona trabajadora, y
- VII.** Reparación del daño por actos de discriminación, en términos de esta Ley, y de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Artículo 180-C.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas dirigidos a:

- I.** Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas que protejan y garanticen la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad;
- II.** Fomentar la inclusión laboral, así como la promoción profesional, de las personas con discapacidad en el mercado abierto y accesible de trabajo, y proporcionar asistencia a estos para su contratación, y permanencia en el empleo;



- III.** Promover el acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas para las personas con discapacidad, mediante políticas y medidas pertinentes, acciones afirmativas, incentivos y otras medidas, y
- IV.** Las demás que dispongan otros ordenamientos.

Artículo 180-D.- Todos los órganos de la Administración Pública Federal y locales deberán fomentar e integrar la inclusión laboral de personas con discapacidad, promoviendo su contratación, capacitación, formación profesional, debiendo destinar por lo menos el cinco por ciento de sus plazas de nueva creación y las vacantes.

Artículo 180-E.- Toda persona trabajadora que adquiera una discapacidad por riesgo de trabajo, una vez que haya concluido su proceso de rehabilitación, o éste se encuentre lo suficientemente avanzado, y le permita hacerlo, podrá solicitar a la persona empleadora que le reponga en su empleo, o algún otro, en términos de lo dispuesto en los artículos 498 y 499 de esta Ley, sin pérdida alguna de sus derechos laborales.

Artículo 180-F.- Queda prohibido cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral o promoción profesional de las personas. Las personas empleadoras deberán implementar, en el centro de trabajo, medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en lo antes mencionado.

Artículo 180-G.- Las personas con discapacidad tienen derecho a solicitar a las personas empleadoras los ajustes razonables que requieran para el mejor desempeño de sus funciones. Las personas empleadoras deberán realizar los ajustes razonables, en términos de lo dispuesto en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, esto es, que no impongan una carga desproporcionada o indebida.

Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables. Las personas empleadoras deberán garantizar, en el centro de trabajo, dicho derecho, así como que se



encuentren libres de hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos.

Artículo 180-H.- Las personas empleadoras, con apoyo de las autoridades del trabajo tanto federales como locales, fomentarán e implementarán medidas de apoyo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y en los casos que así se requiera o sea necesario, se ponderará la adopción del modelo de trabajo con acompañamiento en el centro de trabajo, a través de la asistencia técnica o legal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en términos de lo establecido en el artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, o de académicos, expertos, u organizaciones de la sociedad civil especialistas en la materia contempladas por la referida Ley General.

Se procurará la celebración de convenios de colaboración con instituciones educativas o de formación, así como la promoción de programas especiales que faciliten la transición del ámbito académico o formativo al ámbito laboral, estableciendo, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el intercambio de información con esas instituciones, para que los cursos de capacitación profesional puedan ser ajustados.

Para la permanencia y ascenso laboral, se promoverá la capacitación continua y el fomento al desarrollo de nuevas habilidades y aptitudes en el trabajo.

Artículo 180-I.- Durante los procesos de reclutamiento, selección, contratación y de inclusión laboral se podrá solicitar el apoyo de instituciones públicas, organizaciones civiles y/o empresas, para brindar asesoría, intermediación o acompañamiento, tanto al patrón como a las personas con discapacidad en las diferentes fases de su contratación y empleo.

Este modelo de trabajo será aplicable en aquellos casos en que las características de la discapacidad así lo requieran o ameriten, considerando como criterio primordial que la ausencia de este acompañamiento pudiera colocar en riesgo la contratación y/o el desempeño laboral de la persona. Esta relación se regirá por las siguientes disposiciones:



- I.** Para formalizar el apoyo de estos agentes se deberá suscribir un convenio, en términos de lo establecido en los artículos 11 y 52 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, carta de colaboración o contrato donde se estipulen los términos de cooperación, los límites de acción y las responsabilidades de los actores involucrados;
- II.** El apoyo y acompañamiento será transitorio, e irá disminuyendo gradualmente conforme avance el proceso de inclusión laboral. Este período variará caso por caso, pero no podrá superar, en ninguno, el plazo de un año;
- III.** La relación de intermediación apoyará la inclusión laboral de las personas con discapacidad bajo los principios de equidad e igualdad de oportunidades. Esto significa que la intermediaria podrá proveer desde las personas candidatas que cumplan con el perfil del puesto, hasta diversos servicios como: interpretación en lengua de señas mexicana y otras formas de comunicación no verbal, durante la aplicación de exámenes y entrevistas; adaptación de exámenes y entrevistas; apoyo en la determinación de idoneidad de la persona para el puesto de trabajo; apoyo en la capacitación; apoyo en la adaptación de herramientas de evaluación del desempeño laboral; apoyo y capacitación para la evaluación de la estrategia de inclusión laboral, entre otras. De ser necesario, se determinará en cada caso la pertinencia, extensión y alcance de esta intermediación;
- IV.** La intermediación también podrá servir para dotar a las personas empleadoras de capacitación y sensibilización, así como de herramientas y estrategias que faciliten y consoliden la inclusión de personas con discapacidad en otros ámbitos;
- V.** La intermediación propiciará la autonomía de las personas con discapacidad;
- VI.** La intermediación podrá apoyar en la detección y orientación acerca de la implementación de ajustes razonables y adecuaciones de accesibilidad;



- VII.** La intermediación podrá ayudar a identificar cuestiones y obstáculos durante el proceso de inclusión. El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, así como el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, tendrán la facultad para determinar si las recomendaciones correspondientes resultan pertinentes, razonables, adecuadas y necesarias, sin desestimar la posibilidad de atender esas recomendaciones en la medida de lo posible;
- VIII.** Cuando la persona con discapacidad manifieste su plena autonomía e independencia al solicitar algún puesto vacante, de común acuerdo ésta y la persona empleadora determinarán la pertinencia de prescindir del acompañamiento y la intermediación, y
- IX.** El apoyo de la intermediaria no excluye que se determinen otro tipo de acompañamientos al interior del área de adscripción de la persona trabajadora con discapacidad.

Artículo 180-J.- Se adoptarán medidas progresivas, para garantizar la accesibilidad en el centro de trabajo, a fin de suprimir las diversas barreras físicas, socioculturales y de la comunicación que impidan a las personas con discapacidad solicitar, obtener y mantener un empleo.

No se podrá alegar insuficiencia presupuestaria para la realización de las medidas progresivas.

El hecho de que un lugar de trabajo no sea accesible, no justificará la falta de empleo de personas con discapacidad.

A. Son obligaciones de las personas empleadoras:

- I.** Realizar un análisis para determinar la compatibilidad del puesto de trabajo con la discapacidad que presenta la persona trabajadora;



- II.** Contar en los centros de trabajo con las medidas pertinentes que permitan la accesibilidad de personas trabajadoras con discapacidad a éste, o realizar los ajustes razonables, a fin de permitir el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás al entorno físico, así como, facilitar el acceso, y manipular objetos y controles, entre otras, de acuerdo con las actividades a desarrollar. En su caso, proporcionar, y permitir, asistencia con elementos mecánicos o auxilio con personas o, en su caso, de perros guía o animal de servicio, si el entorno físico impone dificultades a su desplazamiento, y

- III.** Establecer por escrito las acciones y medidas que se deben implementar en el centro de trabajo, considerando, además, para cada puesto y lugar de trabajo:
 - a)** La discapacidad de cada trabajador;
 - b)** El área del puesto de trabajo;
 - c)** Las barreras específicas que impactan en la inclusión de las personas con discapacidad;
 - d)** Las medidas pertinentes, técnicas o administrativas, existentes, así como la evaluación de su efectividad, y
 - e)** En su caso, las medidas pertinentes adicionales que el patrón determine implementar para minimizar las barreras.

B. Son obligaciones de las personas trabajadoras con discapacidad:

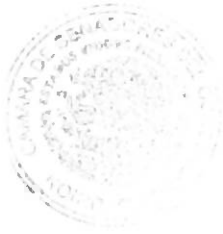
- I.** Participar en el análisis para determinar la compatibilidad con su puesto de trabajo, cuando la persona empleadora lo requiera;
- II.** Atender las medidas pertinentes para la eliminación de las barreras;
- III.** Participar en la capacitación, adiestramiento, eventos de información y demás, que proporcione el patrón, y



- IV.** Informar la persona empleadora de cualquier cambio que perciba en sus capacidades y/o su discapacidad.

Artículo 180-K.- Para realizar el análisis, a fin de determinar la compatibilidad de cada persona trabajadora con el puesto de trabajo, la persona empleadora deberá considerar las variables siguientes:

- I.** Las características de las diversas discapacidades de las personas trabajadoras;
- II.** La descripción del puesto de trabajo;
- III.** La demanda física, mental, intelectual o sensorial del puesto de trabajo;
- IV.** El lugar de trabajo, que deberá considerar, en su caso, elementos tales como:
 - a)** Factores ergonómicos;
 - b)** Iluminación;
 - c)** Señalización;
 - d)** Distribución de rutas de circulación con accesos y salidas;
 - e)** Pasillos circundantes al lugar de trabajo, o
 - f)** Accesorios de trabajo que manipula (materiales, equipo, maquinaria, herramientas, entre otros).
- V.** El análisis para determinar la compatibilidad de la persona trabajadora con el puesto y lugar de trabajo, deberá arrojar la información siguiente:
 - a)** La identificación de las barreras a que está expuesta la persona trabajadora con discapacidad, y





b) Las medidas a desarrollar para eliminar, reducir o controlar las barreras a personas trabajadoras con discapacidad y, en su caso, la adecuación del puesto y lugar de trabajo.

VI. La actualización del análisis, deberá hacerse cuando:

a) Exista modificación de las características de la discapacidad de la persona trabajadora;

b) Se incorporen nuevas herramientas, maquinarias, equipos, o accesorios;

c) Se modifique el lugar y puesto de trabajo que ocupa la persona trabajadora con discapacidad;

d) Se modifique la actividad que desarrolla y el procedimiento que sigue la persona trabajadora con discapacidad, o

e) Se modifique el entorno de trabajo de la persona trabajadora con discapacidad.

Artículo 180-L.- La convocatoria de los puestos de trabajo vacantes serán publicadas en las diferentes fuentes de reclutamiento a las cuales pueda acceder cualquier persona, incluyendo formatos accesibles y mensajes positivos que alienten la iniciativa de las personas con discapacidad a concursar en las convocatorias.

En el reclutamiento y selección de las personas trabajadoras podrán participar las personas con discapacidad que reúnan las características y habilidades que requiera la categoría o puesto de trabajo, por lo que deberá adecuarse el procedimiento de reclutamiento y selección, y facilitar las herramientas, instrumentos, mediante los ajustes razonables que garanticen la igualdad sustantiva.

Con la finalidad de adoptar una acción afirmativa que permita fomentar la contratación de personas con discapacidad, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación deberá favorecer la selección de la persona con



discapacidad, en caso de tener los mismos méritos y cualificaciones que otra persona sin discapacidad, como un criterio de desempate en la determinación de la posible contratación.

El proceso de contratación estará sujeto a la disponibilidad de vacantes, si las hubiese, sin hacer referencia alguna a la condición de discapacidad de la persona que puede ocuparlos, y asegurando la disposición de los contratos en formatos de diseño universal, para el pleno conocimiento de todas las personas y, en los casos que resulte necesario, la propia asistencia para la firma del contrato.

El proceso de inducción para las personas con discapacidad que hayan sido contratadas se dará en tres esferas: inducción al centro de trabajo; al área de adscripción; y, al puesto a desempeñar, incluyendo a las personas con las que se establecerá trato directo o algún tipo de acompañamiento. Asimismo, se realizará una sesión informativa y de sensibilización con las personas involucradas en las tres esferas mencionadas, a fin de identificar posibles consideraciones que faciliten la inclusión.

Artículo 180-M.- Todos los patrones tienen la obligación de proporcionar capacitación y sensibilización a todas sus personas trabajadoras y con mayor énfasis al personal que trabaje con personas con discapacidad, consistente en la conceptualización de la discapacidad, los derechos de las personas con discapacidad, el uso del lenguaje incluyente, la supresión de las barreras físicas y socioculturales, el trato digno y diferenciado por tipo de discapacidad, entre otros temas, con el propósito de facilitar herramientas que permitan participar adecuadamente en la aplicación y adopción de las garantías mínimas de apoyo, que sean previstas para el desempeño laboral de las personas con discapacidad.

Los patrones además tendrán la obligación de implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 180-N.- Los centros de trabajo deberán contar con las siguientes garantías, de carácter enunciativo y no limitativo. Los apoyos podrán modificarse de acuerdo con las necesidades específicas de la persona



trabajadora con discapacidad, y las barreras físicas sensoriales, mentales e intelectuales que se le presente en el centro de trabajo.

I. Discapacidad Física.

a) Eliminar las barreras físicas dentro de los centros de trabajo, mediante la aplicación de medidas de accesibilidad que aseguren el adecuado desarrollo de las actividades laborales de la manera más autónoma y segura posible, y

b) Proporcionar los apoyos tecnológicos que faciliten el uso y aprovechamiento de los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, para personas con limitaciones físicas.

II. Discapacidad Mental.

a) Que el ambiente laboral sea libre de discriminación y de violencia, y eviten situaciones laborales o personales de estrés y presión que no sean manejables por la persona;

b) Que las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión, y ofrecer acompañamiento en aquellas que impliquen mayores niveles de responsabilidad o complejidad, y

c) Que las actividades laborales sean supervisadas, y se verifique el cumplimiento del tratamiento y control que le fue prescrito a la persona trabajadora con discapacidad.

III. Discapacidad Intelectual.

a) Realizar el análisis e identificación precisa de las potencialidades de la persona, mediante asesoría, para asegurar la asignación de tareas;

b) Ofrecer supervisión y/o acompañamiento en aquellas actividades que impliquen mayores niveles de responsabilidad o complejidad, y



c) La instrucción de actividades debe transmitirse mediante una comunicación clara, precisa y sencilla, empleando, incluso, ejemplos demostrativos.

IV. Discapacidad Visual.

a) Proporcionar los apoyos tecnológicos que faciliten el uso y aprovechamiento de los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, para personas con limitaciones visuales;

b) Asegurar el desplazamiento de la persona dentro de las instalaciones del centro de trabajo, mediante la identificación de los espacios con señalética de alto relieve, contraste en sistema Braille, y

c) Proporcionar impresiones en sistema Braille de los materiales de trabajo.

V. Discapacidad Auditiva.

a) Emplear lenguaje escrito, oral y la lengua de señas mexicana, la visualización de textos, la comunicación táctil, los dispositivos multimedia escritos o auditivos de fácil acceso, el lenguaje sencillo y otros modos, medios, sistemas y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso;

b) Evitar actividades que impliquen la necesidad de comunicación con el público, y

c) Proporcionar capacitación en interpretación básica de la lengua de señas mexicana, para el personal que tendrá trato directo con la persona trabajadora con discapacidad.



Transitorios

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

Segundo.- Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente Decreto.

SALÓN DE SESIONES DE LA HONORABLE CÁMARA DE SENADORES.-
Ciudad de México, a 23 de febrero de 2022.

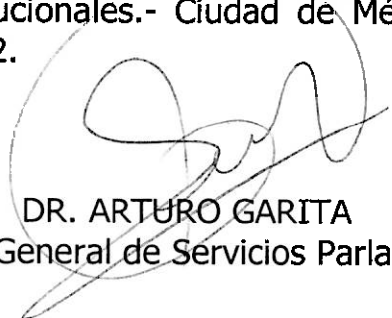


SEN. OLGA SÁNCHEZ CORDERO DÁVILA
Presidenta



SEN. VERÓNICA DELGADILLO GARCÍA
Secretaria

Se remite a la Honorable Cámara de Diputados para los efectos constitucionales.- Ciudad de México, a 23 de febrero de 2022.



DR. ARTURO GARITA
Secretario General de Servicios Parlamentarios



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA
LXV LEGISLATURA

Secretario de Servicios Parlamentarios: Hugo Christian Rosas de León; **Director General de Crónica y Gaceta Parlamentaria:** Gilberto Becerril Olivares; **Directora del Diario de los Debates:** Eugenia García Gómez; **Jefe del Departamento de Producción del Diario de los Debates:** Oscar Orozco López. Apoyo Documental: **Dirección General de Proceso Legislativo,** José de Jesús Vargas, director. Oficinas de la Dirección del Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión: Palacio Legislativo, avenida Congreso de la Unión 66, edificio E, cuarto nivel, colonia El Parque, delegación Venustiano Carranza, CP 15969. Teléfonos: 5036-0000, extensiones 54039 y 54044. **Página electrónica:** <http://cronica.diputados.gob.mx>