

## CONTENIDO

### Iniciativas

- 2** Que adiciona diversas disposiciones de la Ley General de Salud, para la regulación de la inteligencia artificial en el Sistema Nacional de Salud, recibida del diputado Favio Castellanos Polanco , del Grupo Parlamentario de Morena, en la sesión de la Comisión Permanente del martes 25 de julio de 2023
  
- 27** Que adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo por plataformas digitales de transporte y/o reparto, recibida del diputado Manuel Alejandro Robles Gómez, del Grupo Parlamentario de Morena, en la sesión de la Comisión Permanente del martes 25 de julio de 2023

## Anexo I

**Viernes 28 de julio**

## **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY GENERAL DE SALUD, PARA LA REGULACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD**

Quien suscribe, Favio Castellanos Polanco, diputado de la LXV Legislatura, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la Cámara de Diputados, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71, fracción II y 78 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el artículo 55, fracción II, del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, somete a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa, al tenor de la siguiente:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La inteligencia artificial se refiere a la capacidad de las máquinas para realizar tareas que normalmente requerirían inteligencia humana. Utiliza algoritmos y modelos de aprendizaje automático para analizar datos, reconocer patrones, tomar decisiones y resolver problemas de manera autónoma.

La IA puede dividirse en dos categorías principales: IA estrecha e IA general. La IA estrecha se enfoca en tareas específicas, como el reconocimiento de voz o la detección de fraudes, mientras que la IA general tiene como objetivo replicar la inteligencia humana en una amplia gama de tareas.

Así, la inteligencia artificial ha demostrado su capacidad para impulsar avances significativos en diversos campos. En la medicina, por ejemplo, la IA se utiliza para el diagnóstico de enfermedades, la identificación de patrones en imágenes médicas y el desarrollo de tratamientos personalizados.

La inteligencia artificial (IA) tiene un impacto significativo en nuestras vidas y presenta tanto oportunidades como desafíos. Aquí, con un poco más de detalle, hay algunos aspectos destacados sobre cómo la IA impacta nuestras vidas:

- **Automatización de tareas:** La IA permite la automatización de tareas repetitivas y rutinarias en diversos campos, lo que libera tiempo y recursos para que las personas se dediquen a actividades más creativas y de mayor valor. Esto puede aumentar la productividad y mejorar la calidad de vida.
- **Transporte autónomo:** La IA impulsa el desarrollo de vehículos autónomos, lo que promete mejorar la seguridad vial y la eficiencia del transporte. Los automóviles autónomos pueden reducir los accidentes causados por errores humanos y hacer que el transporte sea más accesible para personas con movilidad reducida.
- **Asistentes virtuales y chatbots:** Los asistentes virtuales impulsados por IA, como Siri o Google Assistant, están presentes en nuestros dispositivos móviles y hogares, lo que nos brinda comodidad y acceso rápido a la información. Los chatbots de IA también se utilizan en diversos servicios al cliente, facilitando la interacción con empresas y agilizando los procesos.
- **Personalización de productos y servicios:** La IA permite la personalización de productos y servicios en función de las preferencias y comportamientos individuales. Esto se ve en plataformas de streaming que recomiendan contenido, en publicidad dirigida y en servicios de atención al cliente más personalizados.
- **Desafíos éticos y laborales:** La IA también plantea desafíos éticos y laborales. La toma de decisiones algorítmicas puede ser opaca y sesgada, lo que plantea preocupaciones sobre la equidad y la privacidad. Además, existe el temor de que la automatización basada en la IA pueda reemplazar ciertos trabajos, lo que requiere una adaptación y reentrenamiento de la fuerza laboral.

- **Ciberseguridad y privacidad:** El uso generalizado de la IA también plantea desafíos en términos de ciberseguridad y privacidad de datos. Es importante establecer marcos regulatorios sólidos para proteger los datos personales y garantizar la seguridad en el uso de la IA.
- **Mejora en la atención médica:** La IA tiene el potencial de revolucionar la atención médica al permitir diagnósticos más precisos y tratamientos personalizados. Los sistemas de IA pueden analizar grandes cantidades de datos médicos y ayudar a los médicos a tomar decisiones más informadas, lo que puede conducir a mejores resultados para los pacientes.

Consideramos que, es esencial abordar estos desafíos y maximizar los beneficios de la IA para la sociedad. Se requiere una regulación adecuada, inversiones en investigación y desarrollo, y la promoción de la educación y la capacitación para asegurar que la IA se utilice de manera ética, segura y equitativa, promoviendo el bienestar de los ciudadanos y fomentando la innovación y el crecimiento económico.

La IA debe ser usada en beneficio de la gente y aprovechar su potencial, esto debido a que, puede procesar grandes cantidades de datos y llevar a cabo tareas complejas de manera más rápida y precisa que los seres humanos. También puede automatizar tareas rutinarias y repetitivas, liberando tiempo y recursos para que los profesionales se enfoquen en actividades más creativas y de mayor valor.

Hoy estamos viendo que la IA puede acelerar los avances en investigación y desarrollo en diversos campos. Sin embargo, el desarrollo y la implementación de la IA también plantean desafíos y preocupaciones. Estos incluyen cuestiones éticas, como la transparencia y la responsabilidad de los sistemas de IA, así como preocupaciones sobre la privacidad y la seguridad de los datos.

Así, específicamente la regulación de la inteligencia artificial (IA) en la salud es un tema crucial debido a las implicaciones éticas, legales y de seguridad que plantea. A medida que

la IA se utiliza cada vez más en aplicaciones de salud, es importante establecer marcos regulatorios sólidos para garantizar su uso seguro, efectivo y ético. A continuación, se presentan algunos aspectos clave que se deben considerar al regular la IA en la salud:

- **Seguridad y efectividad:** Las regulaciones deben garantizar que los sistemas de IA utilizados en la salud sean seguros y efectivos. Esto implica la necesidad de pruebas rigurosas y evaluaciones de los algoritmos y sistemas de IA para garantizar su precisión, fiabilidad y seguridad en entornos clínicos.
- **Validación y certificación:** Los reguladores deben establecer procesos de validación y certificación para las aplicaciones de IA en salud. Esto implica la revisión de pruebas clínicas y técnicas para demostrar la eficacia y seguridad de los sistemas de IA antes de su comercialización y uso en pacientes.
- **Transparencia y explicabilidad:** Dado que los sistemas de IA pueden tomar decisiones complejas en el campo de la salud, es esencial que sean transparentes y explicables. Los reguladores pueden exigir que los algoritmos de IA estén documentados y sean comprensibles para los profesionales de la salud y los pacientes, lo que ayudará a generar confianza y comprensión sobre cómo se toman las decisiones.
- **Privacidad y protección de datos:** Las regulaciones deben abordar la privacidad y protección de datos en el contexto de la IA en la salud. Las aplicaciones de IA suelen requerir acceso a datos médicos confidenciales, por lo que es fundamental establecer salvaguardias para garantizar el anonimato y la seguridad de los datos de los pacientes, cumpliendo con las leyes y regulaciones de protección de datos existentes.
- **Ética y responsabilidad:** Las regulaciones deben abordar cuestiones éticas y de responsabilidad en relación con el uso de la IA en salud. Esto implica considerar aspectos como la equidad en el acceso a la atención médica, la mitigación de sesgos algorítmicos y la responsabilidad legal en caso de daños causados por sistemas de IA.

- Supervisión y vigilancia continua: Dado que la IA es un campo en constante evolución, las regulaciones deben establecer mecanismos de supervisión y vigilancia continua para garantizar que los sistemas de IA en salud se mantengan actualizados, seguros y efectivos a lo largo del tiempo.

Es importante destacar que las regulaciones deben ser flexibles y adaptarse a medida que avanza la tecnología y se obtiene más experiencia en el uso de la IA en la salud. También es fundamental contar con la colaboración de expertos en ética, profesionales de la salud, investigadores, industria y pacientes en el proceso de elaboración de regulaciones para garantizar que sean sólidas, equitativas y aborden los desafíos éticos y de seguridad planteados por la IA en la salud.

Como legisladores, es importante establecer marcos regulatorios y éticos sólidos para garantizar que la IA se utilice de manera responsable y en beneficio de la sociedad. En el contexto actual, se ha generado un llamado a la precaución en relación al uso de herramientas basadas en la inteligencia artificial (IA) que emplean grandes modelos lingüísticos. Este llamado busca proteger y promover la seguridad, autonomía y bienestar de las personas, así como preservar la salud pública. Si bien en el campo de la salud, la IA ha generado grandes expectativas en términos de mejora y fortalecimiento de la atención médica, es vital considerar también los riesgos asociados a su implementación.

Para garantizar un uso responsable de la IA, es necesario que se adhiera a valores fundamentales como el respeto a los derechos humanos, la transparencia, la inclusión, la colaboración pública, la supervisión de expertos y la rigurosidad en las evaluaciones. De esta manera, se podrá asegurar que estas tecnologías se utilicen de manera segura, eficaz y ética. En ese sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha establecido seis principios fundamentales para el uso de la IA en el ámbito de la salud. Estos principios incluyen proteger la autonomía de las personas, promover su bienestar y seguridad, garantizar la transparencia

y comprensibilidad de los sistemas de IA, fomentar la responsabilidad y la rendición de cuentas, asegurar la inclusividad y equidad, y promover una IA receptiva y sostenible.

Es importante tener en cuenta que, a pesar de los beneficios potenciales de la IA, existe la posibilidad de que los datos utilizados en el análisis estén sesgados, lo que podría generar información engañosa o inexacta que represente riesgos para la salud, la equidad y la inclusión. Asimismo, las respuestas generadas por los sistemas de IA pueden contener errores significativos o ser completamente incorrectas.

Por lo tanto, es esencial establecer una regulación adecuada que garantice la seguridad y protección de los pacientes, así como la confidencialidad de los datos personales relacionados con su salud y genética. Esto permitirá aprovechar de manera responsable y ética el potencial de la IA en beneficio de la sociedad.

En el contexto actual, se hace imprescindible tomar precauciones en el uso de tecnologías basadas en inteligencia artificial (IA) en el ámbito de la salud. Es fundamental garantizar la seguridad, autonomía y bienestar de las personas, así como proteger la salud pública. Si bien la IA ha despertado grandes expectativas en cuanto a su capacidad para mejorar la atención médica, es necesario evaluar cuidadosamente los riesgos asociados antes de su implementación generalizada.

Para lograr un uso válido de la IA, se deben seguir directrices fundamentales como el respeto a los derechos humanos, la transparencia, la inclusión, la colaboración pública, la supervisión de expertos y la rigurosidad en las evaluaciones. Estas tecnologías deben utilizarse de manera segura, efectiva y ética.

En ese sentido, la protección de los datos personales relacionados con la salud ya se encuentra regulada en México. La Constitución Política establece el derecho a la protección de datos personales, así como el acceso, rectificación, cancelación y oposición al uso de la información personal. La Ley General de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados y su Reglamento establecen los principios de protección de datos y los procedimientos para ejercer los derechos ARCO.

Además, la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares define los datos personales sensibles y establece que su tratamiento requiere el consentimiento expreso y por escrito del titular. Por ejemplo, se prohíbe la creación de bases de datos que contengan datos sensibles sin una justificación legítima y específica.

La protección de los datos personales sensibles es un aspecto crucial en la legislación mexicana. La Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares define estos datos como aquellos que afectan la esfera más íntima del titular o que, en caso de un uso indebido, podrían dar lugar a discriminación o representar un riesgo grave para él. Entre los datos sensibles se encuentran información relacionada con el origen racial o étnico, el estado de salud actual y futuro, datos genéticos, creencias religiosas, filosóficas y morales, afiliación sindical, opiniones políticas y preferencia sexual.

La Ley Federal de Protección de Datos Personales establece en su artículo 9 que, cuando se trate de datos personales sensibles, el responsable del tratamiento debe obtener el consentimiento expreso y por escrito del titular. Este consentimiento puede ser otorgado mediante una firma autógrafa, una firma electrónica u otro mecanismo de autenticación establecido.

Estas disposiciones buscan salvaguardar la privacidad y la intimidad de las personas, así como prevenir posibles abusos o discriminaciones basadas en datos personales sensibles. Es fundamental que los responsables del tratamiento de estos datos cumplan con las obligaciones establecidas por la ley y adopten las medidas necesarias para proteger la confidencialidad y la seguridad de la información sensible de los individuos, sobre todo tratándose de la salud de la persona. Así, se garantiza el respeto a los derechos fundamentales de privacidad y se promueve un entorno de confianza en el manejo de datos personales sensibles, incluso si estos llegan a usarse en plataformas digitales.

Quienes firmamos la presente iniciativa, consideramos que el uso de la IA en el ámbito de la salud debe ser regulado y supervisado de manera estricta. Es necesario proteger la autonomía de las personas, garantizar la privacidad y confidencialidad de los datos personales, y cumplir



con las leyes y regulaciones vigentes para evitar vulneraciones a los derechos de la población. Esto permitirá aprovechar los beneficios de la IA de manera segura y ética en beneficio de la salud.

Las modificaciones propuestas en la Ley General de Salud tienen como finalidad fomentar el conocimiento y cumplimiento de la regulación aplicable a los datos personales de salud. Se busca garantizar que su tratamiento se realice de manera estricta y conforme a las disposiciones legales vigentes.

Además, se establece que la Secretaría de Salud será responsable de emitir la normatividad correspondiente para regular el uso de la inteligencia artificial en el Sistema Nacional de Salud. materia.

De esta manera, se protege la privacidad y se promueve el bienestar de la población, al tiempo que se aprovechan los avances tecnológicos en beneficio de la atención médica.

Quienes presentamos esta iniciativa buscamos lo siguiente:

- Que el Sistema Nacional de Salud tenga como objetivo garantizar la protección y el tratamiento adecuado de los datos personales sensibles en posesión de los particulares y de sujetos obligados, tanto en medios físicos como digitales, en términos de la legislación en materia de protección de datos personales
- Que la Secretaría de Salud, tenga a su cargo desarrollar las acciones necesarias para la protección y tratamiento de datos personales sensibles en el desarrollo y uso de sistemas de inteligencia artificial en el ámbito de la salud y fomentar el desarrollo de sistemas de inteligencia artificial en el ámbito de la salud, en condiciones de confiabilidad, precisión, privacidad, seguridad, calidad y eficacia terapéutica
- Incorporar un capítulo de inteligencia artificial en la salud dentro de la Ley General de Salud, definiendo a esta como, los sistemas basados en algoritmos digitales que imitan la inteligencia humana y pueden realizar tareas cognitivas de manera autónoma o asistida, mismos que están destinados a utilizarse en el ámbito de la salud.



- Buscamos dejar en claro que, los sistemas de inteligencia artificial utilizados en el Sistema Nacional de Salud, son una herramienta de apoyo, por lo que, no deben considerarse como reemplazo de los profesionales de la salud.
- Así, proponemos que, para el uso de los sistemas de inteligencia artificial, en todos los casos, habrá una supervisión y toma de decisiones finales por parte de profesionales humanos capacitados.
- Los usuarios de los servicios de salud tendrán en todo momento el derecho de solicitar una explicación comprensible cuando las decisiones médicas se tomen con la asistencia de sistemas de inteligencia artificial. Además, en todo momento, podrán negarse a recibir atención médica por medio de sistemas de inteligencia artificial.
- Los prestadores de servicios de salud, desarrolladores y proveedores de sistemas de inteligencia artificial destinados a utilizarse en el ámbito de la salud, tienen la obligación de garantizar la protección de los datos personales sensibles de las personas durante todas las etapas de la investigación y utilización para fines médicos.
- Los datos de los pacientes utilizados para entrenar y alimentar los sistemas de inteligencia artificial deben ser anónimos y tratados con estricta confidencialidad, de acuerdo con la ley en la materia.
- Señalamos que, la obtención de los datos, deberá darse un consentimiento informado, especificando a la población los fines y medios por medio de los cuales se tratará su información.
- Los datos obtenidos para fines médicos, solo podrán usarse para este propósito y serán eliminados en términos de la ley en la materia cuando dejen de tener utilidad.
- Para proteger a la población, se busca que, los prestadores de servicios de salud, desarrolladores y proveedores de sistemas de inteligencia artificial destinados a utilizarse en el ámbito de la salud, deberán realizar el registro sanitario de sus sistemas ante la Secretaría de Salud, a fin de garantizar su confiabilidad, precisión, privacidad, seguridad, calidad y eficacia terapéutica.



- La Secretaría establecerá las disposiciones normativas correspondientes sobre el desarrollo, uso y evaluación de los sistemas de inteligencia artificial en la salud.
- Además, proponemos que, la Secretaría promoverá la capacitación y educación adecuada sobre el uso ético y seguro de la inteligencia artificial en el Sistema Nacional de Salud. Y promoverá que la formación de recursos humanos facilite la adopción de de los sistemas de inteligencia artificial en la salud.
- Los prestadores de servicios de salud, desarrolladores y proveedores de sistemas de inteligencia artificial destinados a utilizarse en el ámbito de la salud, serán responsables, para todos los efectos legales, de los resultados generados por sus sistemas, considerando su precisión, confiabilidad, privacidad, seguridad, calidad y eficacia terapéutica.
- La Secretaría determinará en qué casos los sistemas representan un riesgo grave para la salud de las personas y procederá a su cancelación y suspensión de operaciones.
- Finalmente, en las disposiciones transitorias contemplamos que, la Secretaría de Salud emitirá las disposiciones reglamentarias correspondientes a la protección de datos sensibles en los sistemas de inteligencia artificial destinados a utilizarse en el ámbito de la salud, la obtención de registros sanitarios y las demás obligaciones que le confiere el presente decreto, en los 180 días posteriores a su entrada en vigor.

Se anexa cuadro comparativo con los cambios propuestos a la Ley General de Salud.

<b>TEXTO VIGENTE DE LA LEY GENERAL DE SALUD.</b>	<b>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</b>
<b>Artículo 60.-</b> El Sistema Nacional de Salud tiene los siguientes objetivos:	<b>Artículo 60.-</b> El Sistema Nacional de Salud tiene los siguientes objetivos:



<p><b>I.-</b> Proporcionar servicios de salud a toda la población y mejorar la calidad de los mismos, atendiendo a los problemas sanitarios prioritarios y a los factores que condicionen y causen daños a la salud, con especial interés en la promoción, implementación e impulso de acciones de atención integrada de carácter preventivo, acorde con la edad, sexo y factores de riesgo de las personas;</p> <p><b>Sin correlativo.</b></p> <p>II. a XII. ...</p>	<p><b>I.-</b> Proporcionar servicios de salud a toda la población y mejorar la calidad de los mismos, atendiendo a los problemas sanitarios prioritarios y a los factores que condicionen y causen daños a la salud, con especial interés en la promoción, implementación e impulso de acciones de atención integrada de carácter preventivo, acorde con la edad, sexo y factores de riesgo de las personas;</p> <p><b>I Bis. Garantizar la protección y el tratamiento adecuado de los datos personales sensibles en posesión de los particulares y de sujetos obligados, tanto en medios físicos como digitales, en términos de la legislación en materia de protección de datos personales;</b></p> <p>II. a XII. ...</p>
	<p><b>Artículo 7o.-</b> La coordinación del Sistema Nacional de Salud estará a cargo de la Secretaría de Salud, correspondiéndole a ésta:</p>



	<p>I. a VIII bis.</p> <p><b>VIII ter. Desarrollar las acciones necesarias para la protección y tratamiento de datos personales sensibles en el desarrollo y uso de sistemas de inteligencia artificial en el ámbito de la salud;</b></p> <p><b>VIII cuater. Fomentar el desarrollo de sistemas de inteligencia artificial en el ámbito de la salud, en condiciones de confiabilidad, precisión, privacidad, seguridad, calidad y eficacia terapéutica;</b></p> <p>IX. a XV. ...</p>
	<p><b>Artículo 17 bis. - ...</b></p> <p>...</p> <p><b>I. Efectuar la evaluación de riesgos a la salud en las materias de su competencia, en particular sobre el uso de los sistemas de inteligencia artificial en el ámbito de la salud;</b> así como identificar y evaluar los riesgos para la salud humana que generen</p>



	<p>los sitios en donde se manejen residuos peligrosos;</p> <p><b>II. a XIII. ...</b></p>
	<p><b>Artículo 103 Bis 3.</b> Todo estudio sobre el genoma humano deberá contar con la aceptación expresa de la persona sujeta al mismo o de su representante legal en términos de la legislación aplicable.</p> <p>En el manejo de la información deberá <b>protegerse los datos personales sensibles y salvaguardarse la confidencialidad de los datos genéticos de todo grupo o individuo, obtenidos o conservados con fines de diagnóstico y prevención, investigación, terapéuticos o cualquier otro propósito, salvo en los casos que exista orden judicial.</b></p>
	<p><b>TÍTULO QUINTO TER.</b> <b>INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA SALUD.</b></p>



**Artículo 103 Bis 8. La inteligencia artificial en la salud, se refiere a los sistemas basados en algoritmos digitales que imitan la inteligencia humana y pueden realizar tareas cognitivas de manera autónoma o asistida, mismos que están destinados a utilizarse en el ámbito de la salud.**

**Artículo 103 Bis 9. Los sistemas de inteligencia artificial utilizados en el Sistema Nacional de Salud, son una herramienta de apoyo, por lo que, no deben considerarse como reemplazo de los profesionales de la salud. Para el uso de los sistemas de inteligencia artificial, en todos los casos, habrá una supervisión y toma de decisiones finales por parte de profesionales humanos capacitados.**

**Los usuarios de los servicios de salud tendrán en todo momento el derecho de solicitar una explicación comprensible cuando las decisiones médicas se tomen con la asistencia de sistemas de inteligencia artificial. Además, en todo momento, podrán negarse a recibir**



**atención médica por medio de sistemas de inteligencia artificial.**

**Artículo 103 Bis 10. Los prestadores de servicios de salud, desarrolladores y proveedores de sistemas de inteligencia artificial destinados a utilizarse en el ámbito de la salud, tienen la obligación de garantizar la protección de los datos personales sensibles de las personas durante todas las etapas de la investigación y utilización para fines médicos.**

**Los datos de los pacientes utilizados para entrenar y alimentar los sistemas de inteligencia artificial deben ser anónimos y tratados con estricta confidencialidad, de acuerdo con la ley en la materia.**

**Para la obtención de los datos, deberá darse un consentimiento informado, especificando a la población los fines y medios por medio de los cuales se tratará su información.**

**Los datos obtenidos para fines médicos, solo podrán usarse para este propósito y**





serán eliminados en términos de la ley en la materia cuando dejen de tener utilidad.

**Artículo 103 Bis 11.** Los prestadores de servicios de salud, desarrolladores y proveedores de sistemas de inteligencia artificial destinados a utilizarse en el ámbito de la salud, deberán realizar el registro sanitario de sus sistemas ante la Secretaría de Salud, a fin de garantizar su confiabilidad, precisión, privacidad, seguridad, calidad y eficacia terapéutica.

**Artículo 103 Bis 12.** La Secretaría establecerá las disposiciones normativas correspondientes sobre el desarrollo, uso y evaluación de los sistemas de inteligencia artificial en la salud.

**Artículo 103 Bis 13.** La Secretaría promoverá la capacitación y educación adecuada sobre el uso ético y seguro de la inteligencia artificial en el Sistema Nacional de Salud. Y promoverá que la formación de recursos humanos facilite la



**adopción de de los sistemas de inteligencia artificial en la salud.**

**Artículo 103 Bis 14. Los prestadores de servicios de salud, desarrolladores y proveedores de sistemas de inteligencia artificial destinados a utilizarse en el ámbito de la salud, serán responsables, para todos los efectos legales, de los resultados generados por sus sistemas, considerando su precisión, confiabilidad, privacidad, seguridad, calidad y eficacia terapéutica.**

**Los actores señalados en este párrafo, serán responsables de los resultados adversos originados por el uso de sus sistemas y serán responsables por prácticas engañosas o que pongan en peligro la vida, salud y seguridad de los pacientes.**

**Artículo 103 Bis 15. La Secretaría determinará en que casos los sistemas representan un riesgo grave para la salud**



C Á M A R A D E  
**DIPUTADOS**  
LXV LEGISLATURA

	<b>de las personas y procederá a su cancelación y suspensión de operaciones.</b>
--	--

Por lo expuesto y fundado se somete a la consideración de esta soberanía el siguiente:

### **DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY GENERAL DE SALUD**

**Único.** Se adiciona una fracción I Bis al Artículo 6, se adicionan las fracciones VIII ter y VIII cuater al Artículo 7, y se adiciona el TÍTULO QUINTO TER. INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA SALUD; y se reforman el Artículo 17 bis fracción 1 y el Artículo 103 bis 3, todos en la Ley General de Salud, para quedar como sigue:

**Artículo 6o.-** El Sistema Nacional de Salud tiene los siguientes objetivos:

**I.-** Proporcionar servicios de salud a toda la población y mejorar la calidad de los mismos, atendiendo a los problemas sanitarios prioritarios y a los factores que condicionen y causen daños a la salud, con especial interés en la promoción, implementación e impulso de acciones de atención integrada de carácter preventivo, acorde con la edad, sexo y factores de riesgo de las personas;

**I Bis.** Garantizar la protección y el tratamiento adecuado de los datos personales sensibles en posesión de los particulares y de sujetos obligados, tanto en medios físicos como digitales, en términos de la legislación en materia de protección de datos personales;

II. a XII. ...

**Artículo 7o.-** La coordinación del Sistema Nacional de Salud estará a cargo de la Secretaría de Salud, correspondiéndole a ésta:

I. a VIII bis.

**VIII ter. Desarrollar las acciones necesarias para la protección y tratamiento de datos personales sensibles en el desarrollo y uso de sistemas de inteligencia artificial en el ámbito de la salud;**

**VIII cuater. Fomentar el desarrollo de sistemas de inteligencia artificial en el ámbito de la salud, en condiciones de confiabilidad, precisión, privacidad, seguridad, calidad y eficacia terapéutica;**

IX. a XV. ...

**Artículo 17 bis. - ...**

...

**I. Efectuar la evaluación de riesgos a la salud en las materias de su competencia, en particular sobre el uso de los sistemas de inteligencia artificial en el ámbito de la salud; así como identificar y evaluar los riesgos para la salud humana que generen los sitios en donde se manejen residuos peligrosos;**

## II. a XIII. ...

**Artículo 103 Bis 3.** Todo estudio sobre el genoma humano deberá contar con la aceptación expresa de la persona sujeta al mismo o de su representante legal en términos de la legislación aplicable.

En el manejo de la información deberá **protegerse los datos personales sensibles** y salvaguardarse la confidencialidad de los datos genéticos de todo grupo o individuo, obtenidos o conservados con fines de diagnóstico y prevención, investigación, terapéuticos o cualquier otro propósito, salvo en los casos que exista orden judicial.

### **TÍTULO QUINTO TER. INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA SALUD.**

**Artículo 103 Bis 8.** La inteligencia artificial en la salud, se refiere a los sistemas basados en algoritmos digitales que imitan la inteligencia humana y pueden realizar tareas cognitivas de manera autónoma o asistida, mismos que están destinados a utilizarse en el ámbito de la salud.

**Artículo 103 Bis 9.** Los sistemas de inteligencia artificial utilizados en el Sistema Nacional de Salud, son una herramienta de apoyo, por lo que, no deben considerarse como reemplazo de los profesionales de la salud. Para el uso de los sistemas de inteligencia artificial, en todos los casos, habrá una supervisión y toma de decisiones finales por parte de profesionales humanos capacitados.

Los usuarios de los servicios de salud tendrán en todo momento el derecho de solicitar una explicación comprensible cuando las decisiones médicas se tomen con la asistencia

**de sistemas de inteligencia artificial. Además, en todo momento, podrán negarse a recibir atención médica por medio de sistemas de inteligencia artificial.**

**Artículo 103 Bis 10. Los prestadores de servicios de salud, desarrolladores y proveedores de sistemas de inteligencia artificial destinados a utilizarse en el ámbito de la salud, tienen la obligación de garantizar la protección de los datos personales sensibles de las personas durante todas las etapas de la investigación y utilización para fines médicos.**

**Los datos de los pacientes utilizados para entrenar y alimentar los sistemas de inteligencia artificial deben ser anónimos y tratados con estricta confidencialidad, de acuerdo con la ley en la materia.**

**Para la obtención de los datos, deberá darse un consentimiento informado, especificando a la población los fines y medios por medio de los cuales se tratará su información.**

**Los datos obtenidos para fines médicos, solo podrán usarse para este propósito y serán eliminados en términos de la ley en la materia cuando dejen de tener utilidad.**

**Artículo 103 Bis 11. Los prestadores de servicios de salud, desarrolladores y proveedores de sistemas de inteligencia artificial destinados a utilizarse en el ámbito de la salud, deberán realizar el registro sanitario de sus sistemas ante la Secretaría de Salud, a fin de garantizar su confiabilidad, precisión, privacidad, seguridad, calidad y eficacia terapéutica.**

**Artículo 103 Bis 12.** La Secretaría establecerá las disposiciones normativas correspondientes sobre el desarrollo, uso y evaluación de los sistemas de inteligencia artificial en la salud.

**Artículo 103 Bis 13.** La Secretaría promoverá la capacitación y educación adecuada sobre el uso ético y seguro de la inteligencia artificial en el Sistema Nacional de Salud. Y promoverá que la formación de recursos humanos facilite la adopción de de los sistemas de inteligencia artificial en la salud.

**Artículo 103 Bis 14.** Los prestadores de servicios de salud, desarrolladores y proveedores de sistemas de inteligencia artificial destinados a utilizarse en el ámbito de la salud, serán responsables, para todos los efectos legales, de los resultados generados por sus sistemas, considerando su precisión, confiabilidad, privacidad, seguridad, calidad y eficacia terapéutica.

Los actores señalados en este párrafo, serán responsables de los resultados adversos originados por el uso de sus sistemas y serán responsables por prácticas engañosas o que pongan en peligro la vida, salud y seguridad de los pacientes.

**Artículo 103 Bis 15.** La Secretaría determinará en qué casos los sistemas representan un riesgo grave para la salud de las personas y procederá a su cancelación y suspensión de operaciones.

## **TRANSITORIOS**

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

**Segundo.** La Secretaría de Salud emitirá las disposiciones reglamentarias correspondientes a la protección de datos sensibles en los sistemas de inteligencia artificial destinados a utilizarse en el ámbito de la salud, la obtención de registros sanitarios y las demás obligaciones que le confiere el presente decreto, en los 180 días posteriores a su entrada en vigor.

Sede de la Comisión Permanente del Congreso de la Unión a 12 de julio de 2023



**Diputado Favio Castellanos Polanco**

## **Referencias**

- "Artificial Intelligence: A Modern Approach" (Inteligencia artificial: un enfoque moderno) de Stuart Russell y Peter Norvig.
- Bohr, A., Beck, A. H., & Bejnordi, B. E. (Eds.). (2021). Artificial Intelligence in Medicine. Elsevier.
- Goodfellow, I., Bengio, Y., & Courville, A. (2016). Deep Learning. MIT Press.
- "Pattern Recognition and Machine Learning" (Reconocimiento de patrones y aprendizaje automático) de Christopher M. Bishop.
- Lu, Z., Carvalho, P., & Saria, S. (Eds.). (2020). Machine Learning for Healthcare: A Comprehensive Survey. Springer.
- Bishop, C. M. (2006). Pattern Recognition and Machine Learning. Springer.





CÁMARA DE  
**DIPUTADOS**  
LXV LEGISLATURA

- "Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies" (Superinteligencia: caminos, peligros, estrategias) de Nick Bostrom.
- Topol, E. (2019). Deep Medicine: How Artificial Intelligence Can Make Healthcare Human Again. Basic Books.



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO POR PLATAFORMAS DIGITALES DE TRANSPORTE Y/O REPARTO, PRESENTADA POR EL DIPUTADO MANUEL ALEJANDRO ROBLES GÓMEZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.**

El que suscribe, Manuel Alejandro Robles Gómez, diputado integrante del Grupo Parlamentario de Morena de la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71 fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 55 fracción II y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someto a consideración de esta Soberanía la presente propuesta de INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA AL TÍTULO VI TRABAJOS ESPECIALES, EL CAPÍTULO XII TER TRABAJO POR PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS DE TRANSPORTE Y/O REPARTO, ADICIONANDO LOS ARTÍCULOS 330 BIS, 330 BIS A, 330 BIS B, 330 BIS C, 330 BIS D, 330 BIS E, 330 BIS F Y 330 BIS G A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, con base en la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El mundo del trabajo ha sufrido grandes cambios en la última década, uno de los más importantes es el surgimiento de las plataformas digitales de trabajo que se basan generalmente en aplicaciones (apps) móviles con geolocalización que se asignan a personas trabajadoras inscritas en diferentes plataformas en línea para prestar un servicio, en el caso que compete a este proyecto de iniciativa se tratará en especial a las de transporte y reparto o entrega a domicilio.

Es indudable que las plataformas digitales han abierto nuevas fuentes de empleo para todas las personas. En América Latina los trabajos son ocupados principalmente por personas jóvenes, adultas mayores y migrantes. En México el crecimiento de estos empleos coincide con la precarización del empleo durante las últimas décadas, especialmente desde la recesión del 2008, crece en el 2012, aunque indudablemente la mayor expansión de ellas se da durante la pandemia del Covid 19 en 2020.

Según encuestas realizadas a personas trabajadoras<sup>1</sup> de plataformas digitales que realizan entregas a domicilio en la Ciudad de México, “el atractivo que ofrecen estos empleos son varios: la flexibilidad en el uso del tiempo, la independencia que experimentan, los ingresos que se obtienen y las pocas barreras que existen para acceder al trabajo de manera rápida.

El estudio muestra que, a pesar de ser trabajos precarios por el ingreso, la inseguridad, el alto riesgo, las largas jornadas, la falta de previsión para el futuro y la ausencia de protección social, a la mitad de las personas le gustaría permanecer en ese trabajo por tiempo indefinido. Esta preferencia se acentúa en el caso de las mujeres y aumenta con la edad para ambos sexos.”

El problema principal de los trabajos de plataformas digitales es definir legalmente si se trata de personas independientes que se autoemplean y trabajan por su cuenta, como argumentan las empresas de plataformas, que se consideran a sí mismas como intermediarias entre oferta y demanda, o si, por el contrario, el avance tecnológico y las peculiaridades del trabajo encubren una relación que en el fondo es de subordinación y de dependencia, como lo sustentan especialistas en el tema y una parte de las personas trabajadoras.

Este último argumento sostiene que las empresas organizan todo el proceso de trabajo y que, a través del algoritmo —un instrumento tecnológico despersonalizado y sin transparencia—, vigilan, monitorean, controlan, disciplinan, premian y castigan a las personas trabajadoras, asignándoles o restringiéndoles la cantidad de trabajo, el espacio y el tiempo, las horas, las buenas y las malas rutas; por lo tanto, existe una responsabilidad de las empresas ante su personal laboral.

Uno de los aspectos más problemáticos de este tipo de trabajo es la naturaleza de la relación laboral atípica que se esconde entre capital y trabajo debido a factores como el tipo de contrato, comercial y no laboral, que se establece entre las partes, que permite a las empresas de plataformas aprovechar la flexibilidad facilitada por las nuevas tecnologías, esquivar el cumplimiento de sus obligaciones laborales y

---

<sup>1</sup> Artículo “La pandemia, detonador del trabajo en plataformas digitales. Realidad y aspiraciones de las personas repartidoras en la Ciudad de México”, Carlos Alba Vega, Investigador del Colegio de México, 1 oct 2021. Consulta: <https://news.un.org/es/story/2021/02/1488422>

transferir a las personas trabajadoras los riesgos, los costos e, incluso, los tiempos muertos.

La Organización del Trabajo (OIT)<sup>2</sup> ha analizado los efectos de esta nueva forma de organización del trabajo en las personas trabajadoras y en el empleo en general. El informe de la OIT llamado “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo”<sup>3</sup>, publicado el martes 23 de febrero de 2021, señala que de 142 empresas en líneas que existían en 2012, la expansión llegó a 777 empresas para el 2020, o sea, se quintuplicó, aunque únicamente dos países se llevan el 70% de los 52,000 millones de dólares de ganancias: Estados Unidos y China.

Menciona que el estudio se basó en 12 mil personas que trabajan en plataformas “basadas en la web” en la que se realizan los trabajos en línea y de modo remoto y las “basadas en geolocalización” como son los taxis y repartidores. Estos empleos generan oportunidades laborales, aunque también conllevan problemas relacionados con la regularidad de trabajo, los ingresos, las condiciones laborales, la seguridad social, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, debido al papel que juegan las personas entre empleados y autónomos.

Las plataformas digitales generan oportunidad de empleo, se dice, para jóvenes, personas con discapacidad, migrantes y mujeres, en los países en desarrollo. Sin embargo, las estadísticas que arroja el estudio es que la mayoría de las personas trabajadoras son menores de 35 años con alto nivel de estudios, las mujeres solo representan a cuatro de cada diez trabajadoras en los portales basados en la web y a una de cada diez personas trabajadoras en las plataformas de geolocalización, que serán el objetivo específico de esta propuesta de iniciativa. En algunos países, las plataformas de reparto basadas en aplicaciones son una importante fuente de oportunidades de trabajo para los migrantes, sin embargo, no es así en México.

Los dos principales motivos para trabajar en las plataformas en línea basadas en la web son la posibilidad de obtener ingresos complementarios “o la preferencia o necesidad de trabajar desde casa o de gozar de flexibilidad laboral”.

El estudio determina que las condiciones laborales se determinan en los términos de un contrato de servicios, unilateral. Las tareas de asignación y evaluación del

---

<sup>2</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang--es/index.htm>

<sup>3</sup> Noticias ONU: <https://news.un.org/es/story/2021/02/1488562>

trabajo, y de gestionar y supervisar a las personas trabajadoras dependen de algoritmos, lo que despersonaliza el empleo.

La jornada laboral para la mayoría de las personas conductoras y repartidoras de las plataformas basadas en la ubicación, es larga y de alta intensidad. Las primeras tienen un promedio de 65 horas semanales; y las segundas, de 59.

Una elevada proporción de las y los conductores y repartidores, (el 79% y el 74%, respectivamente) indicó sufrir algún nivel de estrés asociado al trabajo, provocado “por la congestión del tráfico, la escasa remuneración, la falta de pedidos o clientes, la excesiva duración de la jornada, el riesgo de sufrir lesiones laborales y la presión para conducir rápido” y, sin embargo, no cuentan con seguridad social.

A la mayoría de las personas trabajadoras de plataformas se les niega el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Por norma general, las y los trabajadores de plataformas no tienen derecho a participar en las negociaciones colectivas y no están cubiertos por la seguridad social.

Cerca del 96% de la inversión en plataformas digitales de trabajo se concentra en Asia (56000 millones de dólares), América del Norte (46000 millones) y Europa (12000 millones), frente al 4% en América Latina, África y los Estados Árabes (4000 millones).

Otro estudio dado a conocer el 19 de noviembre del 2021, realizado por el Laboratorio Nacional de Políticas Públicas (LNPP) del Centro de Investigación de Docencia Económicas (CIDE) y que forma parte del Programa de Laboratorios Nacionales del Conahcyt <sup>4</sup> señala que con el surgimiento de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TICs) se propició que Las Plataformas Digitales de

---

**4**

, El LNPP es la unidad dedicada a reforzar el desarrollo científico y la innovación en el CIDE, consulta:

<file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Iniciativas/Reporte%20Final%20CIDE%20Plataformas%20de%20Entrega%20a%20Dom.%20en%20la%20Econ.%20Mex..pdf>

Múltiples Lados (PDML), se transformaran y expandieran de forma acelerada como un nuevo modelo de negocio.

Las Plataformas de Múltiples Lados (PML) se caracterizan por ser las facilitadoras de grupos consumidores que satisfacen necesidades de forma interdependiente y tratan de reducir los costos asociados a la realización de intercambios en un mercado. El estudio señala que:

*“Actualmente, algunas de las empresas más valiosas del mundo (Amazon, Google o Microsoft) son PDML. Lo mismo ocurre con empresas, que por su valor empiezan a posicionarse como las más exitosas startups de los últimos años (Airbnb, DiDi, Lyft, Rappi, Uber, entre otros unicornios tecnológicos).<sup>1</sup> Las PDML tienen importantes efectos de red que hay que definir e identificar. Uno de ellos es el que se produce en uno de los grupos de consumidores cuando se incrementa el número de los integrantes de otro.*

*Cuando se tienen más restaurantes en una PDML, los consumidores se benefician porque tienen más opciones para elegir. Esto desencadena un incremento de consumidores en la plataforma, por lo que se genera un efecto de bola de nieve en el que todos “los lados” de la plataforma van creciendo de forma sostenida. Muchas de las PDML más importantes están siendo reformuladas desde sus cimientos para imbuir Inteligencia Artificial a lo largo de todos sus procesos. Esto tiene el objetivo de seguir reduciendo los costos de transacción, simplificando la oferta, automatizando aún más sus procesos e integrando un paquete que se asemeja cada vez más a los mercados eficientes que fueron imaginados en los estudios clásicos de economía. Hacia el futuro, será cada vez más notoria la presencia de estos algoritmos en todas las aplicaciones que sean descargadas en los más de 3 mil millones de teléfonos inteligentes del mundo.”*

Según expresan los autores de esta investigación, para documentar los siguientes hallazgos, se utilizó información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) generada por Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI) para el periodo 2005-2020:

- A partir de la llegada de la primera plataforma de reparto en 2012, se generó un crecimiento de 150% en la ocupación de repartidor.

- A partir de 2012, el ingreso promedio mensual de los repartidores creció 117%, comparado con el crecimiento de 25% del total de ocupados.
- El ingreso promedio diario de los repartidores (\$186.60) es mayor al salario mínimo en 2020 (\$123.22). ✓ El ingreso promedio por hora de los repartidores es mayor al ingreso promedio por hora de todos los ocupados de la economía.
- Las personas repartidoras eligen esta ocupación, sea como su única ocupación o como una secundaria. La flexibilidad que ofrece este tipo de plataformas es lo que hace más atractivo este empleo.
- Para este grupo, en diciembre de 2020 se contaba con 243,794 repartidores, cuyo ingreso promedio mensual (alrededor de \$4,000.00) era similar al del total de ocupados. El rasgo más importante es que desde la llegada de la primera plataforma de reparto en 2012, el ingreso promedio mensual de los repartidores creció 117%, comparado con el crecimiento de 25% del total de la demás población ocupada.
- Las principales condiciones para este grupo es que: son parte de la población ocupada; son trabajadores por cuenta propia; no tienen jefe; no tienen empleados; no tienen prestaciones de salud; se encuentran en el sector de actividad restaurantes y servicios de alojamiento; y son conductores de motocicleta o repartidores de mercancías (a pie y en bicicleta).

Por otro lado, se calcula que actualmente en México existen cerca de 500 mil personas que se dedican a este trabajo, en aplicaciones como Uber, Rappi, DiDi y similares, que no tienen salario base ni otras prestaciones sociales, no cuentan con seguridad social, no gozan de licencia por enfermedad o accidente, no se les otorgan permisos de maternidad y paternidad, no tienen fondo para vivienda ni tampoco cuentan con fondos para un retiro digno.

El 23 de enero de 2022<sup>5</sup> se informó que una de las grandes empresas, Uber, elaboró un “estudio demoscópico sobre la flexibilidad a la que aspiran las personas que

---

<sup>5</sup> Uber: Propaganda Corporativa, contra una regulación laboral” El Economista, José Soto Galindo, 23 de enero 2022, consulta: <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Uber-propaganda-corporativa-contra-una-regulacion-laboral-20220123-0008.html>



tienen este empleo como medio de subsistencia económica”. Entre las conclusiones se quiere implantar la idea de que las personas conductoras del servicio de transporte prefieren la flexibilidad, para poder escoger los horarios y las horas que se quieren trabajar, por encima del derecho a la seguridad social, como si las dos situaciones fueran contrarias, o que por el hecho de ser independiente o poder escoger los horarios que más les convengan, no tengan derechos laborales, entre ellos la seguridad social.

Simplemente hay que pensar que estas empresas buscan sus ganancias con la precarización del empleo y en los países en donde no existen todavía leyes que protejan estos trabajos de geolocalización por medio de plataformas digitales.

Para ello, rara vez las plataformas digitales se presentan públicamente como empresas sino solamente como intermediarias tecnológicas para la prestación de diversos servicios. También modifican los nombres de las figuras laborales, pues en lugar de llamar trabajador a quien presta el servicio, le consideran colaborador, emprendedor o socio. Con estas imágenes las empresas tratan de ocultar o modificar las relaciones laborales que existen en estos espacios de trabajo.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID)<sup>6</sup> a través de un estudio liderado por Verónica Alaimo, especialista senior de su División de Mercados Laborales expone que: “Al derecho labora le importan los hechos, con independencia de las denominaciones que se utilicen; por esta razón, la calificación de trabajador depende de las características del vínculo entre las partes. Ser trabajador asalariado formal implica contar con un régimen de protección laboral y de seguridad social amplio.”

A decir del BID, las personas repartidoras y conductoras tienen un vínculo con el cliente que es quien los evalúa, sin embargo, la plataforma es quien recluta, da de baja, gira instrucciones, castiga y le paga a la persona trabajadora, por lo cual concluye: la plataforma es el patrón.

---

<sup>6</sup> “Regulación del Trabajo en Aplicaciones reconocerá nuevas formas de empleo en LFT”, Gerardo Hernández, El Financiero, 20 enero 2022, consulta: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Regulacion-del-trabajo-en-aplicaciones-reconocera-nuevas-formas-de-empleo-en-LFT-20220119-0117.html>

La Dra. Graciela Bensunsán, académica de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) realizó una investigación para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) titulada: “Ocupaciones Emergentes en la Economía Digital y su Regulación en México” la cual señala que el primer paso para regular este trabajo es distinguir entre las aplicaciones las que son verdaderamente de intermediación y las que son prestadoras de servicios, que puedan tener una relación de trabajo encubierta.

Explica que las condiciones de las personas repartidoras y conductoras, incluyendo el precio del servicio, se determina unilateralmente por las plataformas, reciben órdenes de cómo realizar el trabajo, las desconectan por una mala evaluación, y están inscritas en una estructura organizacional empresarial; o sea, se configuran los poderes de dirección, control y disciplina, criterio propio de la subordinación, pero sin que se les reconozca el carácter de personas trabajadoras. La tecnología se puso a disposición del interés para eludir las responsabilidades del empleador y reducir los costos laborales, señala la investigadora.

“Creemos que el legislador debe de adoptar una concepción dinámica e innovadora sobre el concepto de relación de trabajo que compatibilice esta innovación organizacional y tecnológica de las plataformas con los derechos laborales de los trabajadores. La razón teórica es que el control y la subordinación se transforman, pero siguen presentes y tienen que generar obligaciones.”

La CEPAL destaca que se debe de regular esta modalidad de trabajo que se caracteriza por un elevado incumplimiento de los criterios de trabajo decente ya que presenta inestabilidad de trabajo e ingresos, una significativa proporción de tiempo no remunerado, largas jornadas de trabajo y la ausencia de protección sociolaboral.

La OIT en sus recomendaciones señaló que los principios fundamentales en el trabajo y todos los derechos laborales son aplicables a todas las personas trabajadoras de plataformas digitales, independientemente de su estatus laboral. Agrega que la pandemia por Covid 19 puso en evidencia la falta de protección a los derechos de seguridad social y a la salud en su trabajo y hace hincapié en los fundamentos que deben regir para que los derechos de las personas trabajadoras por plataformas digitales sean regulados en las leyes de los estados miembro, como se señalan enseguida:

“La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 estableció cuatro objetivos estratégicos de igual importancia, a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente, a saber (Conferencia Internacional del Trabajo, 2008):

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo,
- Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos,
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos y
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

De su lado, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019 exhortó a los países miembros, entre otros objetivos, a fomentar el crecimiento económico y el trabajo decente mediante políticas y medidas que aseguren una respuesta adecuada a los retos y las oportunidades de la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019).

Es precisamente este marco de referencia el que debería orientar la construcción del conjunto de derechos laborales y de protección social que, desde la perspectiva del trabajo decente, podrían corresponderles a los trabajadores de la economía de plataformas dependientes y aplicarles las garantías establecidas para esta clase de trabajadores, sea porque, aun siendo genuinos trabajadores autónomos, les son aplicables los derechos reconocidos en los Convenios y las Recomendaciones de la OIT.

Los estados, están obligado a aplicar los Convenios relativos a los principios y derechos fundamentales de la OIT (1998). En particular:

Libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento del derecho a la negociación colectiva (Convenios núms. 87 y 98).

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios núms. 100 y 111).

Eliminación del trabajo forzoso (Convenios núms. 29 y 105).

Abolición del trabajo infantil (Convenios núms. 138 y 182).

Si se les garantiza el derecho de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, las personas trabajadoras por medio de plataformas contarán con los medios esenciales para la tutela de otros derechos laborales igualmente relevantes, incidiendo en la reducción de su vulnerabilidad y contribuyendo a promover condiciones de trabajo decente.”

Las decisiones judiciales sobre la materia más comúnmente citadas son las siguientes (Rodríguez Fernández, 2019):

I Sentencia sobre conductores de Uber en el Reino Unido, de 28 de octubre de 2016. Disponible en <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>

II Sentencia sobre conductores de Uber en el Reino Unido, de 10 de noviembre de 2017. Disponible en [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber\\_B.V.\\_and\\_Others\\_v\\_Mr\\_Y\\_Aslam\\_and\\_Others\\_UKEAT\\_0056\\_17\\_DA.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf)

III Resolución CAC sobre riders de Deliveroo en el Reino Unido, de 14 de noviembre de 2017. Disponible en: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/663126/Acceptance\\_Decision.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/663126/Acceptance_Decision.pdf)

IV Sentencia sobre riders de Deliveroo de la Alta Corte de Justicia del Reino Unido, de 5 de diciembre de 2018. Disponible en <http://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/Admin/2018/3342.html>

V Sentencia sobre riders de Deliveroo en Francia, de 9 de noviembre de 2017. Disponible en <https://www.doctrine.fr/d/CA/Paris/2017/C125532D4DDC78DA11AE2>

VI Resolución sobre conductores de Uber en Francia, del 1º de febrero de 2018. Disponible en <http://www.diritto-lavoro.com/wp-content/uploads/2018/02/sentenza-del-29-gennaio-2018.pdf>

VII Sentencia sobre conductores de UberBlack en Estados Unidos (Pensilvania), de 11 de abril de 2018. Disponible en <https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>

VIII Sentencia sobre los conductores de Dinamex de la Corte Suprema de California, de 30 de abril de 2018. Disponible en <https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>

IX Sentencia sobre riders de Foodora de Italia (Turín), de 10 de abril de 2018. Disponible en [http://www.lavorosi.it/fileadmin/user\\_upload/GIURISPRUDENZA\\_2018/Trib.\\_Torino-sent.-n.-778-2018.pdf](http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/GIURISPRUDENZA_2018/Trib._Torino-sent.-n.-778-2018.pdf)

X Sentencia sobre los riders de Take Eat Easy de la Corte Suprema francesa, de 28 de noviembre de 2018. Disponible en [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/1737\\_28\\_40778.htm](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.htm)

XI Sentencia sobre Uber del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 20 de diciembre de 2017. Disponible en <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=AF43C8A52C8658297AF725E717900C07?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=539658>

XII Auto sobre Yodel Delivery del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de abril de 2020. Disponible en [http://curia.europa.eu/juris/document/document\\_print.jsf?docid=225922&text=&dir=&doclang=EN&part=1&occ=first&mode=lst&pageIndex=0&cid=8319589](http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?docid=225922&text=&dir=&doclang=EN&part=1&occ=first&mode=lst&pageIndex=0&cid=8319589)

XIII Sentencia sobre riders de Glovo del Tribunal Supremo español, de 25 de septiembre de 2020. Disponible en <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/05986cd385feff03/20201001>

En estas sentencias<sup>7</sup>, existe discrepancia jurídica sobre la clasificación de las personas trabajadoras de plataformas como dependientes o autónomos, basándose en ello para emitir la resolución.

Los argumentos de las resoluciones que niegan el carácter de trabajo dependiente de los trabajadores de la economía de plataformas se basan en:

- a) la posibilidad de estos trabajadores de ser sustituidos supone que no se exige una prestación de carácter personal, que es la requerida para que exista un contrato de trabajo;
- b) el trabajador de plataforma no presta sus servicios en forma exclusiva para una de ellas, de modo que su actividad se asemeja más a la prestación de servicios para varios clientes, propia de los autónomos;
- c) el trabajador de plataforma goza de autonomía en la ejecución de su prestación, pues se conecta cuando lo desea a la plataforma y trabaja mediante ella cuanto y cuando lo desea, además de ser libre de aceptar o rechazar un servicio; y
- d) el trabajador obtiene los beneficios que él desea, dado que sus propias ganancias dependen también de su voluntad de acuerdo con el tiempo que esté conectado a la plataforma.

Las resoluciones que afirman el carácter de trabajo dependiente de los trabajadores de la economía de plataformas subrayan:

- a) la geolocalización a la que están sometidos estos trabajadores permite una trazabilidad y un control total de la prestación de servicios que realizan para la plataforma, lo que es símbolo de su dependencia con respecto de ella;
- b) la libertad de aceptar o rechazar los servicios no es tal si existe un sistema de puntuación y sanciones que permite entender que el trabajador está sometido al poder sancionador de la plataforma (algorithmic management); y

---

<sup>7</sup> Nota informativa de la ONU "Plataformas digitales: principales discusiones y/o desafíos en el ámbito laboral y su vinculación con la seguridad social", María Luz Rodríguez Fernández, especialista sénior en Mercados Laborales de la OIT.

- c) el negocio que se instala en el mercado no es el del trabajador, sino el de la plataforma para la que presta servicios, pues es ésta la que aparece como proveedora de los servicios ante el público, con la que contactan los consumidores y la que define la política de precios y la estrategia de mercado, siendo el trabajador una parte integrante de este engranaje empresarial.

Hay varios países que en los últimos años han legislado sobre esta materia, como se explica a continuación.

a). La Ley del estado de California AB5<sup>8</sup> en Estados Unidos de Norteamérica, del 18 de septiembre de 2019 que presume que hay un contrato de trabajo, salvo tres casos; que el patrón demuestre que no ejerce control sobre la persona trabajadora de plataformas, que la persona trabajadora tenga su propio negocio o que se dedica a una actividad diferente a la que desarrolla por la plataforma.

b). Algo parecido establece la Ley de España<sup>9</sup> que también da por sentado la existencia de un contrato de trabajo entre la persona trabajadora que presta sus servicios y la plataforma, en razón de su dependencia implícita, pero admite que el patrón demuestre lo contrario, y obliga a la plataforma a transparentar la información sobre el algoritmo que adoptan.

c). La Ley de Italia No. 128<sup>10</sup> del 2 de noviembre de 2019 refuerza la posibilidad de que las condiciones laborales que establecen las leyes de trabajo sean otorgados igualmente a las personas trabajadoras de las plataformas, cuando se demuestre que la prestación de servicios es organizada por la plataforma. Esta Ley cuenta con una de las más avanzadas determinaciones pues aún y cuando la persona trabajadora sea autónoma, se le garantiza la aplicación del convenio colectivo del sector de la actividad, y si no existe este convenio, se le garantiza un “piso mínimo” que consiste en reconocer una serie de derechos como lo es el pago por parte de ésta de un seguro de accidente de trabajo y de enfermedad profesional.

d). La Ley de Francia No. 2016-1088 del 8 de agosto de 2016<sup>11</sup>, basada en el concepto de “responsabilidad social” que tiene la plataforma con respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a través de ella, sean considerados

---

<sup>8</sup> Disponible en [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5)

<sup>9</sup> Disponible en [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840)

<sup>10</sup> Disponible en <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2019/11/02/257/sg/pdf>

<sup>11</sup> Disponible en <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213/>

independientes o autónomos. Las plataformas están obligadas a pagar las cuotas del seguro de accidente de trabajo que haya contratado el trabajador, además de reconocerse su derecho a la formación profesional y a pertenecer a un sindicato. Además, la Ley núm. 2019-1428, del 24 de diciembre de 2019<sup>12</sup>, ha previsto que las personas trabajadoras independientes de plataformas de transporte y reparto posean una “carta” en la que la plataforma contemple “garantías de protección social complementarias” (L. 7342-9).

e). La Corte Suprema del Reino Unido, dictaminó el 19 de febrero de 2021<sup>13</sup> que los conductores de UBER deben ser considerados como personas trabajadoras dependientes, otorgándoles todos los derechos que les corresponden como lo es un salario mínimo, vacaciones pagadas y la posibilidad de contribuir a un plan de pensiones, como en cualquier otro empleo.

f). La Ley 367 de Colombia del 23 de marzo de 2023<sup>14</sup>, señala las condiciones para las Plataformas digitales de trabajo: las relaciones laborales de las personas que prestan servicios en plataformas digitales de reparto o entrega deben ser vinculados mediante contrato de trabajo. Se establece la obligación de la “Empresa de plataforma digital de reparto o entrega” de afiliar a sus trabajadores al sistema de seguridad social integral y generar reportes del número de horas trabajadas por cada trabajador (incluyendo el tiempo que estuvieron conectados en la plataforma a disponibilidad) para que puedan ser tenidas en cuenta al momento de definir la cotización y se establece la obligación de designar un “supervisor humano” con el cual pueda tener contacto la persona trabajadora digital para aclarar dudas o inquietudes. De igual manera, se consagra la prohibición de suspender a la persona trabajadora del uso de la plataforma o de retener su remuneración.

Por otro lado, La OIT en su Informe “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021” del 23 de febrero de 2021,<sup>15</sup> exhorta al diálogo social y la cooperación

---

<sup>12</sup> Disponible en <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039666574/>

<sup>13</sup> Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), UKSC 2019/0029 (The Supreme Court 19 de febrero de 2021). Obtenido de <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-press-summary.pdf>

<sup>14</sup> <https://cms.law/es/col/publication/proyecto-de-ley-367-de-2023-radicado-el-16-de-marzo-de-2023-reforma-laboral-conozca-los-aspectos-en-materia-laboral-individual-y-colectiva-que-se#:~:text=Se%20establece%20la%20obligaci%C3%B3n%20de,plataforma%20o%20retener%20su%20remuneraci%C3%B3n.>

<sup>15</sup> [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_771927/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_771927/lang--es/index.htm)



internacional en materia de reglamentación entre las plataformas digitales de trabajo, las personas trabajadoras y los gobiernos, para lograr con el tiempo la aplicación de una estrategia más eficaz y congruente respecto de una serie de objetivos que permitan:

- La clasificación correcta de la situación laboral de los trabajadores, en consonancia con los sistemas de clasificación de los países.
- Transparencia y rendición de cuentas respecto de los algoritmos, tanto por lo que respecta a los trabajadores como a las empresas.
- El goce del derecho a negociar colectivamente de los trabajadores por cuenta propia de las plataformas.
- El acceso de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de las plataformas digitales, a prestaciones de seguridad social adecuadas, mediante la ampliación y adaptación de los marcos de política y jurídicos cuando proceda.
- El acceso de los trabajadores de las plataformas, cuando así lo decidan, a los tribunales de la jurisdicción local.

Tomando en consideración las recomendaciones de las organizaciones internacionales, las leyes expedidas en varios países sobre el régimen de las personas trabajadoras de plataformas y sobre las diferentes resoluciones que se han dado en las Cortes de Justicia de diversos lugares del mundo, podemos concluir que:

Las personas trabajadoras de las plataformas digitales están en la desprotección social, la cual no es causada por ser personas trabajadoras de plataformas sino por considerarlas autónomas o independientes.

Las y los legisladores no podemos dejar el debate en manos del Poder Judicial, para que se designe a estas personas trabajadoras independientes o no. Es este poder legislativo quien tiene que proveerles protección en las leyes mexicanas para que gocen de la seguridad social como cualquier otra persona trabajadora.

El objetivo de esta iniciativa es que las personas trabajadoras de plataformas digitales gocen de igualdad de derechos laborales y sindicales, asumiendo las propias plataformas digitales su responsabilidad como empleadoras.

Para ello, estamos proponiendo la adición al TÍTULO VI TRABAJOS ESPECIALES, del Capítulo XII Ter Trabajo por Plataformas Digitales de Servicios de Transporte y/o Reparto, adicionando los Artículos 330 Bis, 330 Bis A, 330 Bis B, 330 Bis C, 330 Bis D, 330 Bis E, 330 Bis F y 330 Bis G a la Ley Federal del Trabajo.

Para mejor entendimiento de esta Iniciativa se muestra en el cuadro siguiente:

<b>TÍTULO VI TRABAJOS ESPECIALES</b>	
<b>Sin correlativo</b>	<b>Capítulo XII Ter Trabajo por Plataformas Digitales de Servicios de Transporte y/o Reparto</b>
<b>Sin correlativo</b>	<p><b>Artículo 330 Bis Las disposiciones del presente Capítulo regularán las relaciones laborales entre las personas trabajadoras por plataformas digitales y empresas de plataformas digitales que prestan servicios de transporte y de reparto o entrega a domicilio en el territorio nacional, durante más de 20 horas semanales.</b></p> <p><b>Artículo 330 Bis A. Definiciones:</b></p> <p><b>Para los efectos de este Capítulo, se entenderá por:</b></p> <p><b>a) Trabajo por Plataformas Digitales de Servicio, el que se desarrolla a través de aplicaciones móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a una persona trabajadora situada en</b></p>

	<p>zonas geográficas específicas. Estas tareas suelen llevarse a cabo a nivel local y están orientadas al servicio de transporte y de reparto o entrega a domicilio.</p> <p>b) La persona trabajadora bajo la modalidad de Plataformas Digitales es aquella persona física que ejecuta servicios personales solicitados por otra persona usuaria física o moral, de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios.</p> <p>c) Empresa de plataforma digital de servicios: Aquella organización que administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que una persona trabajadora de plataformas digitales ejecute servicios, para las y los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como la entrega y/o reparto de bienes o mercaderías y el transporte menor de pasajeros.</p>
--	---

**MANUEL ALEJANDRO ROBLES GÓMEZ**  
**DIPUTADO FEDERAL**

	<p><b>Artículo 330 Bis B. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;</b></li><li><b>II. Naturaleza y características del trabajo;</b></li><li><b>III. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;</b></li><li><b>IV. El equipo e insumos de trabajo de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de plataforma digital.</b></li><li><b>V. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, para transparentar información de algoritmos sobre pagos, descuentos, distribución de horarios, evaluaciones o cualquier otra que requiera la persona trabajadora.</b></li><li><b>VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</b></li></ul> <p><b>Artículo 330 Bis C. Las personas trabajadoras formarán parte del contrato colectivo de trabajo, que en</b></p>
--	---

	<p>su caso exista entre sindicatos y empresas, o en todo caso, se les garantizará su derecho de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente Ley.</p> <p><b>Artículo 330 Bis D. En modalidad de trabajo por plataformas digitales, las empresas tendrán las obligaciones especiales siguientes:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li><b>I. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo por plataformas digitales, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;</b></li><li><b>II. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en esta modalidad;</b></li><li><b>III. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de trabajo de plataformas digitales al régimen obligatorio de la seguridad social, y</b></li></ol>
--	---

	<p><b>IV. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en esta modalidad de trabajo.</b></p> <p><b>Artículo 330 Bis E. Las personas trabajadoras en la modalidad de trabajo por plataformas digitales tienen las obligaciones especiales siguientes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;</b></li><li><b>II. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la empresa;</b></li><li><b>III. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades;</b></li><li><b>IV. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las</b></li></ul>
--	--

	<p>restricciones sobre su uso y almacenamiento.</p> <p>V. Dar aviso por escrito a la empresa sobre cualquier periodo de inactividad mayor a quince días consecutivos. La falta de dicha notificación implica la rescisión del contrato establecido, sin perjuicio para la empresa.</p> <p>Artículo 330 Bis F. La empresa debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras por plataformas digitales, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley</p> <p>Artículo 330 Bis G. Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social quien deberá considerar principalmente los accidentes y riesgos de trabajo que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en esta modalidad.</p>
--	--

Por lo anterior, someto al pleno de esta Cámara de Diputados la siguiente propuesta de

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA UN CAPITULO XII Ter TRABAJO POR PLATAFORMAS DIGITALES, AL TÍTULO SEXTO, TRABAJOS ESPECIALES, ADICIONANDO LOS ARTÍCULOS 330 BIS, 330 BIS A, 330 BIS B, 330 BIS C, 330 BIS D, 330 BIS E, 330 BIS F y 330 BIS G, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, para quedar como sigue:**

Artículo Único. Se adiciona un Capítulo XII Ter, Trabajo por Plataformas Digitales, al Título Sexto, Trabajos Especiales y los artículos 330 Bis, 330 Bis A, 330 Bis B, 330 Bis C, 330 Bis D, 330 Bis E, 330 Bis F y 330 Bis G a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

## **CAPÍTULO XII TER**

### **Trabajo por Plataformas Digitales de Servicios de Transporte y/o Reparto**

**Artículo 330 Bis** Las disposiciones del presente Capítulo regularán las relaciones laborales entre las personas trabajadoras por plataformas digitales y empresas de plataformas digitales que prestan servicios de transporte y de reparto o entrega a domicilio en el territorio nacional, durante más de 20 horas semanales.

#### **Artículo 330 Bis A. Definiciones:**

Para los efectos de este Capítulo, se entenderá por:

- a) Trabajo por Plataformas Digitales de Servicio, el que se desarrolla a través de aplicaciones móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a una persona trabajadora situada en zonas geográficas específicas. Estas tareas suelen llevarse a cabo a nivel local y están orientadas al servicio de transporte y de reparto o entrega a domicilio.
- b) La persona trabajadora bajo la modalidad de Plataformas Digitales es aquella persona física que ejecuta servicios personales solicitados por



otra persona usuaria física o moral, de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios.

- c) **Empresa de plataforma digital de servicios:** Aquella organización que administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que una persona trabajadora de plataformas digitales ejecute servicios, para las y los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como la entrega y/o reparto de bienes o mercaderías y el transporte menor de pasajeros.

**Artículo 330 Bis B.** Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

- I. **Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;**
- II. **Naturaleza y características del trabajo;**
- III. **Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;**
- IV. **El equipo e insumos de trabajo de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de plataforma digital.**
- V. **Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, para transparentar información de algoritmos sobre pagos, descuentos, distribución de horarios, evaluaciones o cualquier otra que requiera la persona trabajadora.**
- VI. **Las demás estipulaciones que convengan las partes.**

**Artículo 330 Bis C.** Las personas trabajadoras formarán parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, o en todo caso, se les garantizará su derecho de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente Ley.

**Artículo 330 Bis D. En modalidad de trabajo por plataformas digitales, las empresas tendrán las obligaciones especiales siguientes:**

- I. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo por plataformas digitales, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;**
- II. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en esta modalidad;**
- III. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de trabajo de plataformas digitales al régimen obligatorio de la seguridad social, y**
- IV. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en esta modalidad de trabajo.**

**Artículo 330 Bis E. Las personas trabajadoras en la modalidad de trabajo por plataformas digitales tienen las obligaciones especiales siguientes:**

- I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;**
- II. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la empresa;**
- III. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades;**
- IV. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.**

- V. **Dar aviso por escrito a la empresa sobre cualquier periodo de inactividad mayor a quince días consecutivos. La falta de dicha notificación implica la rescisión del contrato establecido, sin perjuicio para la empresa.**

**Artículo 330 Bis F. La empresa debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras por plataformas digitales, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley**

**Artículo 330 Bis G. Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social quien deberá considerar principalmente los accidentes y riesgos de trabajo que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en esta modalidad.**

### **TRANSITORIOS**

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

**Dado en el Senado de la República, recinto de la Comisión Permanente a los 18 días del mes de julio de 2023.**

**DIP. MANUEL ALEJANDRO ROBLES GÓMEZ**



**Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXV Legislatura****Junta de Coordinación Política**

**Diputados:** Moisés Ignacio Mier Velasco, presidente; Jorge Romero Herrera, PAN; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Alberto Anaya Gutiérrez, PT; Jorge Álvarez Máynez, MOVIMIENTO CIUDADANO; Luis Ángel Xarriel Espinosa Cházaro, PRD.

**Mesa Directiva**

**Diputados:** Santiago Creel Miranda, presidente; vicepresidentes, Karla Yuritzi Almazán Burgos, MORENA; Nohemí Berenice Luna Ayala, PAN; Marcela Guerra Castillo, PRI; secretarios, Brenda Espinoza López, MORENA; Saraí Núñez Cerón, PAN; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; María del Carmen Pinete Vargas, PVEM; Magdalena del Socorro Núñez Monreal, PT; Jessica María Guadalupe Ortega de la Cruz, MOVIMIENTO CIUDADANO; Olga Luz Espinosa Morales, PRD.

**Secretaría General****Secretaría de Servicios Parlamentarios****Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados**

**Director:** Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

**Apoyo Documental:** Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>