https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

PEDRO
-HACES LAGO-
DIPUTADO LOCAL DE TLALPAN
2024 - 2027

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN XIII AL ARTÍCULO 291-K DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE UN KIT DE PROTECCIÓN PARA LAS PERSONAS REPARTIDORAS, SUSCRITA POR EL DIPUTADO PEDRO HACES LAGO, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

DIP. OLIVIA GARZA DE LOS SANTOS
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
P R E S E N T E

El suscrito, Pedro Haces Lago, Diputado del Grupo Parlamentario de Morena de la III Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 122, apartado A, fracciones I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 1, 3, 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; artículos 1, 4 fracción XXXIX. artículo 12 fracción II y el artículo 13 fracción LXVII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; los artículos 5 fracción II, 95 fracción II, 96 y el artículo 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; el artículo 4, fracción V del Código de Responsabilidad Parlamentaria del Congreso de la Ciudad de México; someto a la consideración de este H. Pleno, la presente **Iniciativa ante el Congreso de la Unión por el que se adiciona una fracción XIII al artículo 291-K de la Ley Federal de Trabajo, en materia de un kit de protección de las personas trabajadoras,** conforme a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. PROBLEMÁTICA A RESOLVER

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

La transformación tecnológica ha modificado profundamente la manera en que las personas trabajan, producen, se relacionan y acceden a bienes y servicios. Las plataformas digitales forman parte de esta transformación y han generado nuevas oportunidades de ocupación, particularmente en actividades de transporte, reparto, mensajería y entrega de bienes. Sin embargo, el desarrollo de estos modelos de organización del trabajo también ha planteado desafíos que el derecho laboral no puede ignorar, especialmente cuando detrás de una aplicación, de un algoritmo o de una orden de servicio existe una persona que diariamente sale a la vía pública para realizar una actividad que puede implicar riesgos para su integridad física.

En México, este fenómeno encontró una primera respuesta legislativa con la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 2024, mediante la cual se incorporó un régimen jurídico específico para las personas trabajadoras de plataformas digitales. Esta reforma representó un avance de gran relevancia al reconocer que la transformación tecnológica no puede desarrollarse al margen de los derechos laborales y al establecer obligaciones relacionadas, entre otros aspectos, con la seguridad social, la capacitación y la seguridad y salud en el trabajo.[1]

No obstante, la construcción de un marco jurídico para el trabajo en plataformas digitales no puede considerarse concluida con el reconocimiento formal de derechos. El derecho laboral tiene precisamente la función de acompañar las transformaciones sociales y económicas para impedir que la innovación, la productividad o la flexibilidad se traduzcan en nuevas formas de precarización o en una transferencia desproporcionada de los riesgos hacia las personas trabajadoras. Por ello, la siguiente etapa debe consistir en fortalecer

[1] Diario Oficial de la Federación, *Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Plataformas Digitales*, 24 de diciembre de 2024. El Decreto adicionó el Capítulo IX Bis, "Trabajo en Plataformas Digitales", que comprende los artículos 291-A a 291-U de la Ley Federal del Trabajo. Disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5746132&fecha=24/12/2024#gsc.tab=0

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

las condiciones materiales que hagan efectivo el derecho a desarrollar un trabajo digno y seguro.

La situación resulta particularmente relevante tratándose de las personas trabajadoras cuya actividad implica desplazarse de manera constante por la vía pública. Quienes realizan labores de reparto mediante plataformas digitales no desarrollan su trabajo exclusivamente frente a una computadora ni dentro de un establecimiento determinado; una parte sustancial de su actividad se desarrolla en calles, avenidas y espacios públicos, compartiendo la vía con vehículos particulares, transporte público, motocicletas, bicicletas y peatones, y enfrentando además condiciones climáticas, de iluminación, tránsito y movilidad que pueden incrementar los riesgos asociados con su actividad.

La dimensión del riesgo vial no constituye una apreciación meramente subjetiva. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía cuenta con la Estadística de Accidentes de Tránsito Terrestre en Zonas Urbanas y Suburbanas, cuyo propósito es generar información sobre la siniestralidad vial y sus consecuencias, incluyendo accidentes, personas heridas y personas fallecidas. El propio INEGI señala que esta información permite identificar zonas de mayor ocurrencia, evaluar la seguridad vial y generar estrategias de prevención.[2] Si bien dicha estadística comprende al conjunto de usuarios de la vía pública y no permite atribuir sus registros exclusivamente a personas trabajadoras de plataformas, sí permite dimensionar objetivamente el entorno de riesgo vial en el que se desarrolla una actividad laboral de esta naturaleza.

A ello se suma la evidencia internacional sobre las condiciones en que se desarrolla el trabajo mediante plataformas. La Organización Internacional del Trabajo ha advertido que el crecimiento de estas modalidades abre nuevas oportunidades de generación de ingresos, pero también plantea desafíos relacionados con las condiciones laborales, los ingresos, la protección social y

[2] Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Estadística de Accidentes de Tránsito Terrestre en Zonas Urbanas y Suburbanas*, 2024. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/1115

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

la seguridad de las personas trabajadoras. En 2025, la OIT publicó una encuesta realizada a 1,153 personas trabajadoras de plataformas digitales basadas en la web en 21 países de América Latina y el Caribe, cuyos resultados identificaron, entre otros aspectos, condiciones de precariedad, informalidad, inseguridad económica y jornadas prolongadas; asimismo, el estudio reportó que 40% de las personas encuestadas se encontraba excluida de la seguridad social.[3]

Es importante precisar que dichos datos corresponden a plataformas digitales basadas en la web y, por tanto, no deben extrapolarse mecánicamente a la totalidad de las personas repartidoras que trabajan mediante plataformas de localización. Sin embargo, constituyen evidencia regional relevante para advertir que el crecimiento de la economía digital no elimina los desafíos tradicionales del derecho laboral; en algunos casos, los transforma y los vuelve más complejos.

La propia OIT ha señalado que las plataformas digitales basadas en la ubicación (entre ellas las vinculadas con transporte y reparto) constituyen una de las expresiones más visibles de esta transformación del mundo del trabajo y que su expansión plantea desafíos regulatorios relacionados con la protección social, los ingresos, las condiciones laborales y la seguridad de quienes prestan sus servicios mediante ellas.[4]

En México, además, el debate público que acompañó la entrada en vigor de la reforma laboral permitió conocer las preocupaciones expresadas por personas repartidoras respecto de sus condiciones de trabajo y de la manera en que las nuevas reglas podrían impactar sus ingresos y su flexibilidad laboral. Diversos

---

[3] . Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web: nuevos datos para la región de América Latina y el Caribe*, 2025. Disponible en: https://www.ilo.org/es/publications/encuesta-sobre-trabajadores-en-plataformas-digitales-basadas-en-la-web

[4] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajar en la era digital: la OIT publica datos sobre plataformas web en América Latina y el Caribe*, 21 de abril de 2025. Disponible en: https://www.ilo.org/es/node/703446

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

medios documentaron durante 2025 las posiciones encontradas entre organizaciones de repartidores, plataformas y autoridades respecto de la implementación del nuevo régimen.[5] Este debate es relevante porque demuestra que la regulación de las plataformas debe buscar un equilibrio entre innovación, flexibilidad y protección efectiva de los derechos laborales.

En consecuencia, existe una diferencia sustancial entre reconocer de manera general el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y establecer mecanismos concretos para hacerlo efectivo. La primera constituye una obligación jurídica indispensable; la segunda exige que el Estado adopte medidas razonables de prevención que atiendan las características particulares de cada actividad laboral.

La pregunta que debe orientar la acción legislativa es, por tanto, sencilla pero fundamental: **¿qué condiciones mínimas debe garantizar el empleador cuando el cumplimiento de una tarea laboral exige que una persona se exponga cotidianamente a los riesgos de la vía pública?**

La respuesta no puede limitarse a señalar que la persona trabajadora debe tener precaución. La prevención de riesgos laborales no puede descansar exclusivamente sobre quien se encuentra expuesto al riesgo. La legislación laboral mexicana parte de un principio diferente: cuando una actividad productiva genera determinados riesgos, deben adoptarse medidas destinadas a prevenirlos y deben proporcionarse las condiciones, herramientas e insumos necesarios para desarrollar el trabajo de manera segura.

Este principio encuentra hoy un respaldo adicional en el derecho internacional del trabajo. En 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo decidió incorporar **“un entorno de trabajo seguro y saludable”** como principio y derecho fundamental en el trabajo, reconociendo además los Convenios núm.

[5] *El País México*, “Reforma laboral para plataformas digitales en México: ¿en qué consiste y por qué protestan algunos repartidores?”, 23 de junio de 2025.

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

155 y núm. 187 de la OIT como convenios fundamentales.[6] Esta decisión representa un cambio relevante en la comprensión contemporánea del trabajo digno: la seguridad y salud no constituyen una cuestión secundaria frente a otros derechos laborales, sino una dimensión fundamental de la protección de la persona trabajadora.

El problema que esta iniciativa pretende resolver se encuentra precisamente en ese punto de encuentro entre la transformación tecnológica y la obligación de prevención. La legislación vigente reconoce obligaciones generales para las plataformas digitales en materia de seguridad y salud en el trabajo, pero no establece de manera expresa un estándar mínimo de elementos físicos de protección para aquellas personas trabajadoras cuya actividad implica desplazarse por la vía pública.

Esta ausencia normativa genera un espacio que puede ser atendido mediante una medida concreta, razonable y proporcional: establecer que las plataformas, en su carácter de patrones, proporcionen gratuitamente y, al menos, una vez cada año, un kit de protección física y visibilidad adecuado a la naturaleza de la actividad y al medio de transporte utilizado.

La propuesta no pretende convertir la seguridad laboral en una prestación adicional o en un beneficio extraordinario. Por el contrario, parte de reconocer que determinados elementos físicos constituyen instrumentos directamente relacionados con la prevención de riesgos. Un casco de protección, una prenda de alta visibilidad o elementos adecuados de iluminación y señalización pueden adquirir una función preventiva esencial cuando una persona desarrolla su jornada laboral desplazándose por la vía pública.

---

[6] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo*, 8 de julio de 2022. La Conferencia Internacional del Trabajo reconoció en 2022 el entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo y otorgó carácter de convenios fundamentales a los Convenios núm. 155 y 187. Disponible en: https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/un-entorno-de-trabajo-seguro-y-saludable-como-principio-y-derecho

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

La obligación propuesta tampoco pretende establecer un esquema rígido que desconozca la diversidad de las actividades desarrolladas mediante plataformas digitales. Por ello, el texto plantea que el kit sea adecuado a la naturaleza de las tareas, servicios, obras o trabajos que se realicen y al medio de transporte utilizado. De esta manera, el estándar legal establece un piso mínimo de protección, mientras que las disposiciones reglamentarias y las normas técnicas aplicables pueden desarrollar las características específicas de los elementos de seguridad conforme evolucionen las tecnologías y las condiciones de movilidad.

En este sentido, la propuesta responde a un principio elemental de proporcionalidad: **a mayor exposición a un riesgo específico, mayor debe ser la responsabilidad de adoptar medidas concretas para prevenirlo.**

No se trata de imponer una carga ajena a la actividad económica de las plataformas. Se trata de reconocer que la protección de la integridad física de quienes prestan sus servicios constituye una dimensión inherente de la relación laboral y que la prevención debe formar parte de las condiciones materiales en las que se desarrolla el trabajo.

II. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

El Estado mexicano tiene la obligación de colocar a la persona y su dignidad en el centro de la acción pública. El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos tanto en la Constitución como en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, y obliga a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar dichos derechos bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

Esta obligación constitucional adquiere una dimensión particular en el ámbito laboral, pues el trabajo constituye uno de los principales espacios para el ejercicio de derechos fundamentales. El artículo 123 constitucional reconoce el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil, mientras que la legislación laboral desarrolla este mandato mediante un conjunto de disposiciones destinadas a proteger la dignidad, integridad, seguridad y bienestar de las personas trabajadoras.

La Ley Federal del Trabajo reconoce expresamente que el trabajo digno o decente debe desarrollarse en condiciones que respeten plenamente la dignidad humana y que permitan garantizar condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. En consecuencia, la seguridad y salud laboral no constituyen un elemento accesorio de la relación entre empleadores y personas trabajadoras: forman parte del contenido esencial del trabajo digno.

Desde esta perspectiva, la regulación del trabajo en plataformas digitales debe ser entendida como parte de un proceso de actualización permanente del derecho laboral frente a las transformaciones económicas y tecnológicas. La reforma publicada en diciembre de 2024 significó un avance fundamental al incorporar a la Ley Federal del Trabajo un régimen específico para esta modalidad y reconocer obligaciones especiales para las personas físicas y morales que administran o gestionan servicios a través de plataformas digitales en su carácter de patrones. Entre dichas obligaciones se encuentran la inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, las aportaciones correspondientes al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, la capacitación y asesoría necesarias y la obligación de informar sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

La propia evolución de este nuevo régimen demuestra que la protección de las personas trabajadoras de plataformas debe construirse de manera integral. El Instituto Mexicano del Seguro Social puso en marcha, a partir del 1 de julio de 2025, la prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras de

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

plataformas digitales al régimen obligatorio del Seguro Social, incluyendo expresamente a choferes, repartidores, personas dedicadas a mensajería y otras actividades que requieren la presencia física de la persona trabajadora.[7]

Este proceso de incorporación representa un avance fundamental porque reconoce que la seguridad social constituye una herramienta indispensable para proteger a quienes desarrollan estas actividades. Sin embargo, la seguridad social y la prevención de riesgos cumplen funciones distintas y complementarias. La primera permite proteger a la persona cuando un riesgo se materializa; la segunda busca reducir la posibilidad de que ese riesgo ocurra. Desde una perspectiva de derechos humanos, ambas dimensiones son indispensables para garantizar una protección efectiva.

La propia información institucional del IMSS señala que las personas trabajadoras de plataformas digitales que no superen el umbral de ingresos correspondiente pueden contar con cobertura del seguro de riesgos de trabajo, incluyendo protección frente a accidentes en trayecto o enfermedades durante el desempeño del servicio.[8] Esta cobertura resulta indispensable, pero confirma al mismo tiempo la necesidad de fortalecer la dimensión preventiva de la política laboral: el sistema debe responder ante el accidente, pero el orden jurídico también debe procurar que existan condiciones para disminuir la probabilidad de que éste ocurra.

---

[7] Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), *Seguridad Social para Empresas y Trabajadores de Plataformas Digitales en México*. El IMSS señala que la prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras de plataformas digitales al régimen obligatorio del Seguro Social inició el 1 de julio de 2025 y comprende, entre otros, a choferes y repartidores. Disponible en: https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/plataformas/im_worker.html

[8] Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), *Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social*, información correspondiente a marzo de 2026. El IMSS señala que las personas beneficiarias de la reforma que no superaron el umbral de ingreso, pero fueron dadas de alta, cuentan con cobertura del seguro de riesgos de trabajo frente a accidentes en trayecto o enfermedades durante el desempeño del servicio. Disponible en: https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202604/187

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

En este sentido, la propuesta que se presenta no pretende sustituir la seguridad social ni los mecanismos de atención frente a los riesgos laborales. Busca complementarlos mediante una obligación preventiva específica.

La Organización Internacional del Trabajo ha establecido que un entorno de trabajo seguro y saludable constituye un principio y un derecho fundamental en el trabajo, y ha señalado que la prevención debe ocupar un lugar central dentro de las políticas de seguridad y salud laboral.[9] Esta concepción resulta plenamente compatible con el mandato constitucional mexicano de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos bajo el principio de progresividad.

La prevención, por tanto, no puede entenderse como una responsabilidad exclusiva de la persona trabajadora. Cuando el desarrollo de una actividad laboral implica una exposición particular a determinados riesgos, las obligaciones de seguridad deben considerar las condiciones materiales en que se presta el servicio.

La propuesta que se presenta busca precisamente cerrar esa brecha.

No basta con que una persona trabajadora tenga acceso a un mecanismo de atención médica cuando ocurre un accidente. Es necesario que, antes de iniciar su jornada, cuente con elementos básicos que contribuyan a disminuir su exposición al riesgo. La protección debe comenzar antes del accidente, no después de él.

Por ello, se propone adicionar una fracción XIII al artículo 291-K de la Ley Federal del Trabajo para establecer como obligación especial de las personas físicas y morales que administren o gestionen servicios mediante plataformas

[9] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo*, 12 de enero de 2023. La publicación explica el alcance de los Convenios núm. 155 y 187 y su relación con el principio y derecho fundamental a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Disponible en: https://www.ilo.org/es/publications/convenios-fundamentales-sobre-seguridad-y-salud-en-el-trabajo

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

digitales, en su carácter de patrón, proporcionar gratuitamente y, al menos, una vez cada año, a las personas trabajadoras cuya actividad implique desplazamiento en la vía pública, un kit de protección física y visibilidad adecuado a la naturaleza de las tareas, servicios, obras o trabajos que realicen y al medio de transporte utilizado.

La propuesta establece como contenido mínimo del kit un casco de protección, un chaleco o prenda de alta visibilidad, así como elementos de iluminación y señalización. Estos componentes responden a una finalidad concreta: contribuir a que la persona trabajadora sea visible, cuente con elementos básicos de protección y pueda desarrollar su actividad en condiciones que reduzcan, dentro de lo razonablemente posible, los riesgos derivados de su desplazamiento.

El carácter gratuito de la prestación constituye además un elemento indispensable para garantizar la efectividad de la medida. La protección no tendría el mismo alcance si el costo de los elementos necesarios para reducir los riesgos laborales fuera trasladado a la persona trabajadora. En consecuencia, corresponde a la parte empleadora proporcionar los elementos vinculados directamente con la seguridad de la actividad que organiza y de la que obtiene un beneficio económico.

La propuesta se encuentra, además, alineada con la evolución de los marcos jurídicos internacionales. España, por ejemplo, aprobó en 2021 la Ley 12/2021, conocida como “Ley Rider”, mediante la cual se modificó su Estatuto de los Trabajadores para garantizar derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.[10] La experiencia española resulta relevante porque demuestra que la regulación del trabajo en plataformas requiere respuestas específicas que atiendan las características particulares de quienes realizan actividades de reparto.

[10] Boletín Oficial del Estado de España, *Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.*

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

A nivel de la Unión Europea, la Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales constituye igualmente una referencia relevante en la construcción de un marco jurídico contemporáneo para esta modalidad de trabajo. La norma europea parte de la necesidad de mejorar las condiciones laborales y la protección de las personas que realizan trabajo mediante plataformas digitales, dentro de un proceso de adaptación de los sistemas laborales a la transformación tecnológica.[11]

Estas experiencias internacionales no se plantean como modelos que deban reproducirse de manera automática en nuestro país, sino como evidencia de una tendencia jurídica más amplia: la innovación tecnológica no exime a los Estados de garantizar condiciones laborales dignas y seguras. Por el contrario, cuanto más se transforman las formas de trabajo, mayor es la responsabilidad de las instituciones para asegurar que los derechos humanos permanezcan en el centro de esa transformación.

La presente propuesta busca además preservar un equilibrio razonable entre protección laboral y flexibilidad. No pretende establecer horarios rígidos, limitar la libertad de las personas para conectarse a una plataforma ni alterar los mecanismos de operación propios de este modelo de trabajo. La iniciativa se concentra exclusivamente en una obligación preventiva vinculada con un riesgo objetivo: el desplazamiento por la vía pública para realizar actividades laborales.

De esta manera, se evita imponer obligaciones generales a personas trabajadoras que no se encuentran expuestas al mismo tipo de riesgo y se concentra la medida en quienes efectivamente desarrollan actividades que requieren movilidad en el espacio público.

---

[11] Unión Europea, *Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas*. Disponible para consulta en el portal oficial de legislación de la Unión Europea.

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

Asimismo, el hecho de que la obligación se establezca al menos una vez al año permite generar un estándar periódico de protección sin impedir que, cuando resulte necesario, puedan adoptarse medidas adicionales conforme a las características de la actividad y a las condiciones del equipo.

La iniciativa parte también de una premisa de corresponsabilidad. La persona trabajadora debe utilizar adecuadamente los elementos que le sean proporcionados y atender las medidas de seguridad correspondientes; pero dicha responsabilidad individual no puede convertirse en una razón para trasladar a la persona trabajadora el costo de los instrumentos básicos de prevención.

La responsabilidad patronal y la responsabilidad individual deben complementarse, no sustituirse.

Esta iniciativa parte de una convicción: **la tecnología debe estar al servicio de las personas y no las personas al servicio de la tecnología.**

Una aplicación puede asignar una entrega en segundos; un algoritmo puede determinar una ruta; una plataforma puede facilitar una transacción en tiempo real. Pero ninguna tecnología puede sustituir la obligación humana y jurídica de proteger a quien se encuentra del otro lado de esa operación.

Detrás de cada pedido existe una persona; detrás de cada entrega existe una jornada de trabajo; y detrás de cada jornada existe un derecho fundamental a desarrollar la actividad laboral en condiciones que protejan la dignidad y la integridad física.

Por ello, establecer la obligación de proporcionar un kit de protección física y visibilidad no representa un obstáculo para la innovación. Representa, por el contrario, una manera de demostrar que México puede construir una economía digital moderna sin renunciar a los principios que sustentan el derecho laboral y los derechos humanos.

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

El desarrollo tecnológico, la productividad y la competitividad no deben construirse a costa de la seguridad de quienes trabajan. El verdadero progreso consiste en lograr que la innovación avance al mismo tiempo que la dignidad.

En consecuencia, esta iniciativa propone establecer un estándar mínimo, claro y razonable de prevención para las personas trabajadoras de plataformas digitales cuya actividad implique desplazamiento en la vía pública, fortaleciendo con ello el derecho al trabajo digno, la seguridad y salud laboral, la integridad personal y el principio de progresividad de los derechos humanos.

Porque una legislación laboral moderna no debe esperar a que ocurra el accidente para reconocer que existía un riesgo.

III. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO, SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD

PRIMERO.- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

SEGUNDO.- **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"**

Artículo 6

Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al
derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y
al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

TECERO.- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

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.

…

QUINTO.- **Ley Federal del Trabajo**

CAPITULO IX BIS

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

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

IV. ORDENAMIENTOS A MODIFICAR

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

V. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	**TEXTO PROPUESTO**

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

Artículo 291-K.- En cualquier caso, las personas físicas y morales que administren o gestionen servicios a través de plataformas digitales, en su carácter de patrón, tendrán las obligaciones especiales siguientes: I. a XIII. … ***Sin correlativo.***	Artículo 291-K.- En cualquier caso, las personas físicas y morales que administren o gestionen servicios a través de plataformas digitales, en su carácter de patrón, tendrán las obligaciones especiales siguientes: I. a XII. … **XIII. Proporcionar gratuitamente y, al menos, una vez cada año, a las personas trabajadoras de plataformas digitales cuya actividad implique desplazamiento en la vía pública, un kit de protección física y visibilidad adecuado a la naturaleza de las tareas, servicios, obras o trabajos que realicen y al medio de transporte utilizado, que deberá incluir, como mínimo, casco de protección, chaleco o prenda de alta visibilidad, elementos de iluminación y señalización.**

VII. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración del Congreso de la Ciudad de México el siguiente:

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

PROYECTO DE DECRETO

ÚNICO.- Se adiciona una fracción XIII al artículo 291-K de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 291-K.- En cualquier caso, las personas físicas y morales que administren o gestionen servicios a través de plataformas digitales, en su carácter de patrón, tendrán las obligaciones especiales siguientes:

I. a XII. ...

XIII. Proporcionar gratuitamente y, al menos, una vez cada año, a las personas trabajadoras de plataformas digitales cuya actividad implique desplazamiento en la vía pública, un kit de protección física y visibilidad adecuado a la naturaleza de las tareas, servicios, obras o trabajos que realicen y al medio de transporte utilizado, que deberá incluir, como mínimo, casco de protección, chaleco o prenda de alta visibilidad, elementos de iluminación y señalización.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Una vez aprobada la presente iniciativa, remítase a la H. Cámara de Diputados para continuar con el proceso legislativo conforme a lo establecido en la normatividad aplicable.

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

Salón de Sesiones del Congreso de la Ciudad de México, septiembre de 2026.

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

SUSCRIBE



DIP. PEDRO HACES LAGO.

Integrante del Grupo Parlamentario de Morena.

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

LECTURA FÁCIL

Hola, soy tu diputado Pedro Haces Lago.

Quiero contarte sobre una iniciativa que presenté para proteger a las personas que trabajan mediante plataformas digitales y que todos los días se trasladan por las calles de nuestra ciudad para realizar entregas y servicios.

Miles de personas repartidoras utilizan motocicletas, bicicletas u otros medios de transporte para realizar su trabajo. Durante sus jornadas están expuestas a diferentes riesgos en la vía pública, por lo que contar con elementos básicos de protección puede ayudar a prevenir accidentes y proteger su integridad física.

El trabajo en plataformas digitales ha cambiado la manera en que muchas personas generan ingresos. Por eso, también debemos asegurarnos de que la tecnología y las nuevas formas de trabajo avancen acompañadas de derechos y condiciones laborales dignas y seguras.

Por eso, mi propuesta busca establecer en la Ley Federal del Trabajo la obligación de las plataformas digitales, como parte de sus responsabilidades laborales, de proporcionar gratuitamente un kit de protección física y visibilidad a las personas trabajadoras cuya actividad implique desplazarse por la vía pública.

Con esta iniciativa se pretende:

Primero, que las plataformas digitales proporcionen gratuitamente, al menos una vez al año, un kit de protección a las personas trabajadoras que realicen actividades que impliquen desplazarse por la vía pública.

Segundo, que este kit incluya como mínimo casco de protección, chaleco o prenda de alta visibilidad, así como elementos de iluminación y señalización, de acuerdo con la actividad que realice la persona trabajadora y el medio de transporte que utilice.

https://app.con-certeza.mx/info/6aaac0e6da2d54132a219602

Y tercero, que las personas repartidoras y demás trabajadores de plataformas no tengan que asumir por su cuenta el costo de estos elementos básicos de protección, porque la seguridad en el trabajo debe ser una responsabilidad compartida.

Con esta iniciativa buscamos que quienes trabajan en las calles tengan mejores condiciones para realizar su actividad y que el crecimiento de la tecnología también signifique más derechos, más seguridad y mayor protección para las personas trabajadoras.

Porque detrás de cada entrega hay una persona, y quien sale a trabajar todos los días merece regresar a casa seguro.

SUITE LEGAL con certeza

ACTA DE PROCESO DE FIRMA

Certificado de firma

16/09/2026 10:17

Documento electrónico

Identificador: 6AAAC0E6DA2D54132A219602
Nombre y extensión: INI_ KIT REPARTIDORES (2).pdf
Descripción:
Cantidad de páginas: 21
Estado: Firmado
Firmantes: 1
Huella digital del contenido del documento original:
dd95b63939c1455a2c8bffc2c9a23dd6f29a9615a35ddb33f163eeb6c57a5085
Huella digital del contenido del documento firmado:
d64f671b5fa10d85f7135726fe61fb98381a0dab711c46479fd37e4a02919f79

Solicitante del proceso de firma Manifestación unilateral

Nombre: Pedro Enrique Haces Lago
Compañía: SR LUZ SA DE CV
Correo electrónico: enrique.haces@congresocdmx.gob.mx
Teléfono:

Dirección IP: 2806:265:b4c7:840d:507e:eb70:c455:ae67

Fecha y hora de emisión (America/Mexico_City):
16/09/2026 10:16

Constancia de conservación del documento firmado

Información de la constancia NOM-151

Fecha de emisión:
16/09/2026 16:17:40 UTC (16/09/2026 10:17:40 Hora local de la Ciudad de México)
Nombre y extensión:
9cec0b0b-cd12-4a6f-b5d7-5a00b35ab820.cons
Huella digital contenida en la constancia:
d64f671b5fa10d85f7135726fe61fb98381a0dab711c46479fd37e4a02919f79

Información del emisor de la constancia NOM-151

Prestador de Servicios de Certificación (PSC):
PSC WORLD S.A. DE C.V.
Certificado PSC válido desde: 2017-07-19
Certificado PSC válido hasta: 2029-07-19

Firmantes

Firmante 1. Pedro Enrique Haces Lago

Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio Derecho Compañía: SR LUZ SA DE CV Método de notificación: Correo Correo: enrique.haces@congresocdmx.gob.mx Teléfono: Emisor de la firma electrónica: Dibujada en dispositivo Plataforma: https://app.con-certeza.mx	ID: 6AAAC11D7C09C67C852EC1A3 IP: 2806:265:b4c7:840d:507e:eb70:c455:ae67 Firma con texto 	Enviado: 16/09/2026 10:16:43 Aceptó Aviso de Privacidad: 16/09/2026 10:17:33 Visto: 16/09/2026 10:17:33 Confirmado: 16/09/2026 10:17:34.238 Firmado: 16/09/2026 10:17:34.293

EL ESPACIO DEBAJO SE HA DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

Método de validación de firmante:

Enlace de verificación

En el siguiente enlace se encuentra el portal para validar la constancia NOM-151 y el estado de integridad de este documento:
https://app.con-certeza.mx/constancia/9cec0b0b-cd12-4a6f-b5d7-5a00b35ab820