Nueva Regulación del Trabajo en Plataformas Digitales
Ley Federal del Trabajo (LFT)

El reciente Decreto sobre Trabajo en Plataformas Digitales, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el **24 de diciembre del 2024,** representa un avance significativo en la regulación del empleo digital en México. Este marco normativo, que modifica la **Ley Federal del Trabajo (LFT),** reconoce formalmente los derechos y obligaciones tanto de las personas trabajadoras como de las empresas que operan plataformas digitales, como las de transporte, reparto o servicios en línea.

PUNTOS CLAVES

Patrón de trabajadores de plataformas digitales

Es la persona física o moral que gestione o administre los servicios a través de la plataforma digital. No serán considerados ni patrones, ni responsables solidarios os usuarios, consumidores o beneficiarios de tareas, servicios, obras o trabajos que se oferten a través de aplicaciones.

Trabajador plataformas digitales

El trabajo en plataformas digitales se considera una relación laboral subordinada, en la que una persona presta servicios remunerados que son gestionados a través de una plataforma digital utilizando las tecnologías de la información.

Se establece que para tener acceso a seguridad social las personas trabajadoras deberán generar genere ingresos netos mensuales equivalentes a por lo menos un salario mínimo mensual de la **CDMX** independientemente de las horas efectivamente laboradas.

Dejará de ser trabajador de plataforma digital sin responsabilidad para el patrón, si la persona trabajadora deja de tener actividad por un periodo **consecutivo** de 30 días naturales.

Tiempo efectivamente laborado

Será desde que la persona trabajadora acepta prestar la tarea, servicio, obra o trabajo en la plataforma digital, hasta el momento en el que dicha prestación concluya definitivamente. Respecto a este punto particular, al no ser clara la ley respecto a la generación de antigüedad para generación de derechos, se considerarán días laborados en los que se haya conectado a dar servicios, con independencia del número de horas invertido.

Horario

Las personas trabajadoras tienen la libertad de definir sus horarios de conexión y desconexión a la plataforma, según su conveniencia y no hay una limitación expresa al número de horas de trabajo por semana, sin embargo la regla general manifiesta 48.

Salario

El salario se fijará por tarea realizada e incluirá proporcionales de prestaciones como descanso semanal, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y horas extras. Importante, las propinas no se considerarán parte del salario base para efectos de seguridad social.

Nota: La STPS expedirá las disposiciones de carácter general para determinar ingreso neto.

Requisitos adicionales Contratos

Se establece la obligación de formalizar un contrato laboral específico que podrá firmarse digitalmente y deberá registrarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en el cual además de los datos establecidos en el artículo 25 se agregan:

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

Transparencia en Algoritmos

Las plataformas digitales deben garantizar la transparencia en los algoritmos que asignan tareas y prohibir cualquier práctica discriminatoria o que afecte la integridad de las personas trabajadoras, las cuales deberán darse a conocer a través de una política de gestión algorítmica que deberá utilizar un lenguaje sencillo y claro, incluyendo los algoritmos para toma de decisiones que afecten la relación laboral.

Obligaciones de los Patrones

- Pagar en un plazo máximo de una semana.
- Registrar las horas trabajadas y tiempos de espera.

- Emitir recibos semanales que incluyan número de tareas y tiempo que estuvo en disposición del patrón.
- Brindar protección de la información y daos personales.
- Seguridad social, cuando aplique.
- Ofrecer capacitación, adiestramiento y asesoría para uso de plataforma e insumos.
- Informar sobre temas de seguridad y salud en el trabajo
- Mecanismos de atención de quejas o denuncias
- Informar el pago que recibirán debidamente desglosado por cada tarea o servicio.
- Poner en disposición mecanismos para atender y revisar las decisiones que afecten o interrumpan la conexión gestionados por personal y no algoritmos.

Obligaciones de los trabajadores

- Cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como seguridad vial.
- Cuidar los insumos, tareas o servicios mandatados.
- Respetar horarios y condiciones convenidas.
- Utilizar adecuadamente las herramientas de la plataforma para seguimiento de conexión.
- Atender la política de protección de datos
- Conducirse con probidad, honradez y abstenerse de realizar prácticas de discriminación, violencia u otros.

Prohibición a limitar conexión

No se le puede limitar ni prohibir la conexión o acceso a la plataforma a la persona trabajadora cuando ocurra:

- Engaño por parte del patrón o la plataforma para caer en el error y verse afectado.
- Existencia de peligro grave al desempeñar su trabajo.
- No aceptar servicios por no percibir el salario en fecha y horario convenido.
- Cuando la empresa comprometa la seguridad de la persona trabajadores, usuario o clientes.
- Cuando no acepte servicios porque el ingreso ofrecido sea desproporcionadamente bajo o no cubra los costos operativos.

Prohibiciones de los patrones.

- Cobros por inscripción, uso o separación
- Contratar a menores de edad
- Retener dinero adicional a lo permitido por ley en el artículo 95 y 110 LFT
- Restricciones a la conexión
- Encubrimiento o simulación que busque desvirtuar el vínculo laboral a través de contratos civiles.
- Prestar a los trabajadores como especializados
- Manipular el ingreso de las personas para que no califiquen como subordinados.
- Transferir personas trabajadoras tradicionales a esquema de plataforma digital.

Causas especiales de rescisión

Además de las establecidas en el artículo 47 de la LFT serán causas especiales de rescisión sin responsabilidad para el patrón:

- Presentar documentación falsa.
- Comprometer la seguridad o privacidad del usuario o cliente.
- Incumplir de manera reiterada de las tareas, servicios o trabajos aceptados sin causa justificada.

Para estos efectos se deberá notificar al trabajador por escrito o digitalmente, en caso contrario será nula la rescisión, limitación o prohibición a la conexión. El aviso deberá ir acompañado de un reporte detallado de tareas, fechas de conexión, tiempo de conexión, observaciones, calificaciones y otros.

Indemnización y Reinstalación

El Decreto establece que las personas trabajadoras de plataformas digitales no tendrán derecho a la reinstalación obligatoria, salvo en casos de violación de derechos colectivos, como libertad de asociación, autonomía sindical, el derecho de huelga y de contratación colectiva y en su caso, la indemnización corresponderá en la proporción de tiempo laborado de:

- Tres meses de salario como indemnización.
- 20 días de salario por año trabajado.
- Salarios vencidos con intereses.

Causas especiales de terminación de relación laboral

Por deshabilitar o cierre de la empresa por causa justificada, previo aviso en un plazo de mínimo 15 días.

Participación en Utilidades

Las personas trabajadoras de plataformas digitales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa, siempre que hayan trabajado al menos 288 horas anuales. Bajo las mismas reglas de los trabajadores ordinarios.

Sanciones

- 2000-25000 UMAS por no registra el modelo de contrato.
- 1000-25000 UMAS por no emitir o no informar a la persona trabajadora sobre cambios en la política de gestión algorítmica.
- 250-5000 UMAS por violar disposiciones en materia de trabajadores en plataformas digitales.
- 500-25000 UMAS por no establecer los mecanismos de atención y revisión de decisiones que afectan o interrumpen la conexión realizada por personal y no algoritmos.

TRANSITORIOS

Primero.

El Decreto entrará en vigor **180 días** después de su publicación en el **Diario Oficial de la Federación**, es decir, el **22 de junio del 2025** Este plazo permite a las instituciones ye empresas prepararse para las nuevas disposiciones.

Segundo.

El Consejo Técnico del IMSS y el **Consejo de Administración del INFONAVIT** deberán publicar las reglas generales para la incorporación de las personas trabajadoras de plataformas digitales al sistema de seguridad social, a través de una prueba piloto dentro de los 5 días siguientes a la entrada en vigor de este decreto, es decir 27 de junio de 2025.

Tercero.

El IMSS contará con **180 días naturales** para evaluar los resultados de la prueba piloto y presentar propuestas legislativas al Poder Legislativo, es decir 24 de diciembre de 2025.

Cuarto.

La STPS podrá recopilar, procesar y divulgar información sobre los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en plataformas digitales.

Quinto.

Se especifica que el tiempo efectivamente trabajado para efectos de PTU se calculará considerando **45 minutos** de actividad por cada hora y **15 minutos** de tiempo de espera, lo que resulta en un factor de **0.75 horas** efectivamente laboradas por cada hora registrada.

Sexto.

La **STPS** deberá publicar, dentro de los **5 días** posteriores a la entrada en vigor del Decreto, las disposiciones para calcular el ingreso neto que servirá de base para las contribuciones de seguridad social, es decir el 27 de junio de 2025.

AJUSTES

- ☑ Contratos especiales
- ☑ Capítulo especial en el Reglamento Interior de Trabajo
- ☑ Sistema de identificación y reporte de conexión

- ☑ Análisis de conceptos de nómina y desglose de propinas
- ☑ Política de gestión algorítmica
- ☑ Mecanismo de incidencias y quejas, que incluyan políticas y protocolos
- ☑ Mecanismo de supervisión y contacto, que incluyan políticas y protocolos
- ☑ Mecanismo para revisión de decisiones, que incluyan políticas y protocolos
- ☑ Plan de capacitación específico (Comisión Mixta de Capacitación Adiestramiento y productividad)
- ☑ Reportes de tareas y conexiones
- ☑ Política de protección de datos
- ☑ Procedimiento de terminación de contratos
- ☑ Mecanismos de seguridad e higiene (Comisión Mixta de Seguridad e Higiene)
- ☑ Gestión sindical

CONCLUSIÓN

El Decreto representa un paso adelante en la regulación del trabajo digital en México, pero aún enfrenta desafíos importantes para garantizar que los derechos laborales se apliquen de manera efectiva y justa. Si bien establece un marco normativo que brinda mayor seguridad jurídica, algunas disposiciones podrían derivar en condiciones de precarización si no se ajustan adecuadamente.

Es fundamental que el Gobierno y las plataformas digitales trabajen conjuntamente para implementar este Decreto de manera transparente y equitativa, asegurando que los trabajadores digitales tengan acceso pleno a sus derechos laborales sin excepciones que favorezcan únicamente a las empresas.