

Nuevas Disposiciones Para el Trabajo en Plataformas Digitales



El 24 de diciembre de 2024, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Plataformas Digitales.

Puntos medulares para comprender la reforma

Se añaden las siguientes modificaciones a la Ley Federal del Trabajo:

- **Reinstalación e indemnizaciones**

Para el caso de personas trabajadoras de plataformas digitales, la reinstalación por parte de la persona empleadora únicamente procederá en caso de violación a derechos colectivos, tales como la libertad de asociación, autonomía

sindical, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

La indemnización será de tres meses de salario, más veinte días de salario por cada año de servicios prestados. Se considerará el tiempo efectivamente laborado, conforme al artículo 291-D, junto con los salarios vencidos e intereses, según lo estipulado en el artículo 48 de esta Ley.

- **Reparto de Utilidades**

Las personas trabajadoras en plataformas digitales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando el tiempo efectivamente laborado, en términos del artículo 291-D de esta Ley, sea superior a 288 horas anuales.

- **Capítulo IX Bis, denominado “Trabajo en Plataformas Digitales”**

La reforma de plataformas digitales incorpora un nuevo capítulo en la LFT con reglas especiales para el modelo de trabajo en su Capítulo IX BIS, “Trabajo en Plataformas Digitales”, consistente en lo siguiente:

- **Definición de la relación de trabajo subordinada:** respecto a trabajadores de plataformas digitales, entendiéndose como “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”.
- **Ingresos:** Los ingresos netos mensuales equivalentes a por lo menos un salario mínimo mensual de la Ciudad de México por el trabajo de las personas trabajadoras de plataformas digitales.
- **Obligación de las personas físicas y morales:** que

administren plataformas digitales del pago del aseguramiento en el régimen del seguro social cuando ocurra un riesgo de trabajo.

- **Terminación de la relación laboral:** Si la persona trabajadora de plataformas digitales deja de tener actividad por un periodo consecutivo de 30 días naturales, se entenderá terminada la relación laboral automáticamente, sin que proceda responsabilidad o indemnización por parte de la persona empleadora.
- **Flexibilidad:** El trabajo en plataformas digitales será principalmente adaptable y no continuo, por lo que se considerará que existe una relación laboral durante el tiempo efectivamente trabajado por la persona que presta servicios en la plataforma digital.
- **Libertad en la Determinación del Tiempo de Trabajo:** La persona trabajadora definirá su tiempo de trabajo en la plataforma, teniendo total libertad para conectarse y desconectarse sin horarios fijos.
- **Salario:** Se fijará por tarea, servicio, obra o trabajo realizado, por lo que contempla únicamente los conceptos: día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras.
- **Contrato:** Podrá ser firmado de manera digital y su modelo será autorizado y registrado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- **Política de gestión algorítmica:** Los prestadores de servicios en plataformas digitales deben crear un documento de política de gestión algorítmica que informe a las personas trabajadoras, sobre los elementos que los algoritmos utilizan para tomar decisiones que puedan afectar la relación laboral.

Obligaciones las personas físicas y morales que administren o gestionen servicios a través de plataformas digitales

- **Pago Oportuno:** Pagar por los servicios en un plazo no mayor a una semana.
- **Registro de Horas:** Establecer mecanismos para registrar horas trabajadas y tiempos de espera.
- **Recibos Semanales:** Emitir recibos semanales que detallen tareas realizadas, tiempo trabajado, disponibilidad, retenciones legales y otros conceptos aplicables.
- **Seguridad de Datos:** Implementar medidas para proteger la información personal de los trabajadores y garantizar sus derechos de acceso y rectificación.
- **Inscripción al IMSS:** Inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social y gestionar las cuotas correspondientes.
- **Aportaciones al Infonavit:** Realizar las aportaciones necesarias al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- **Capacitación:** Proporcionar adiestramiento y herramientas necesarias para el uso adecuado de las plataformas digitales.
- **Seguridad y Salud:** Informar sobre las medidas de seguridad y salud laboral que deben seguir los trabajadores.
- **Atención a Quejas:** Establecer mecanismos para atender quejas sobre violencia laboral, acoso y discriminación.
- **Desglose de Pagos:** Informar a los trabajadores sobre el pago por cada tarea, desglosando los conceptos.
- **Información a Autoridades:** Proporcionar información

requerida por las autoridades laborales sobre la prestación de servicios en plataformas digitales.

Causales de rescisión laboral:

La legislación contempla que además de las causas del artículo 47 de esta Ley, se podrá rescindir la relación laboral en los siguientes casos:

- **Documentación Falsa:** Presentar documentación falsa al registrarse en la plataforma digital.
- **Compromiso de Seguridad:** Poner en riesgo la seguridad o privacidad de usuarios o clientes por imprudencia o descuido.
- **Faltas de Conducta:** Incurrir en actos de violencia, hostigamiento, acoso sexual, malos tratos o discriminación durante el trabajo.
- **Incumplimiento Reiterado:** No cumplir de manera reiterada con las tareas aceptadas o con las instrucciones laborales sin justificación.

▪ **Multas y sanciones**

Las personas físicas o morales que administren plataformas digitales, que violen las normas protectoras del trabajo en plataformas digitales, se les impondrá una multa de 2000 hasta 25000 veces la Unidad de Medida y Actualización, dependiendo del caso en concreto.

▪ **Vigencia**

El decreto entrará en vigor 180 días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, es decir, en junio del

2025.

Si bien estos son algunos puntos importantes a considerar, te invitamos a seguirnos en nuestras redes sociales para mantenerte informado sobre novedades y recursos útiles.

Además, no dudes en contactarnos directamente si deseas recibir una asesoría personalizada. Nuestro equipo está aquí para ayudarte a resolver tus dudas y brindarte el apoyo que necesitas.