



Boletín

Grupo de Práctica de Laboral, Seguridad Social y Migratorio

Reforma Laboral en materia de Trabajadores de Plataformas Digitales

El pasado 24 de diciembre de 2024 se publicó en el Diario Oficial de la Federación ("DOF") la reforma que adiciona la fracción VI al artículo 49; la fracción IV al artículo 50; la fracción IX al artículo 127; el Capítulo IX Bis y el artículo 997-B de la Ley Federal del Trabajo (en adelante "LFT") en materia de trabajo en plataformas digitales (en adelante "la Reforma").

El objetivo principal de la Reforma es reconocer una relación laboral para aquellos esquemas que impliquen la realización de actividades remuneradas que requieran la presencia física del trabajador para la prestación del servicio, las cuales sean gestionadas por una persona física o moral en favor de terceros a través de una plataforma digital, utilizando tecnologías de la información y comunicación para ejercer mando y supervisión sobre el trabajador.

Del análisis del texto aprobado se desprende que se considerará que forman parte de una relación de trabajo las actividades que cumplan los siguientes elementos:

- Realización de una actividad remunerada.
- Se requiere la presencia física del trabajador.
- Las actividades deben ser gestionadas por una persona física o moral a favor de un tercero.
- Esta gestión debe realizarse a través de una plataforma digital.
- Deben utilizarse las tecnologías de la información y la comunicación para ejercer el mando y la supervisión del trabajador.

Por ello, aquellas empresas que utilicen plataformas digitales para gestionar servicios a favor de terceros con los elementos señalados arriba para llevar a cabo su operación, estarán sujetas a las nuevas disposiciones

establecidas en la Reforma. Es importante mencionar que de acuerdo a los elementos que conforman una relación laboral a través de plataformas digitales, no existe una limitante expresa para que la Reforma solo sea aplicable para las plataformas dedicadas a la movilidad (transporte o "delivery").

La Reforma propone diversos derechos y condiciones que regularán el trabajo en plataformas digitales, entre los que destacan los siguientes:

I. Reconocimiento de una relación de trabajo.

La regulación establece que la prestación de servicios personales a través del control y gestión de una plataforma digital será clasificada como una relación de trabajo.

Asimismo, los usuarios, consumidores o beneficiarios finales no serán considerados como patrones o responsables solidarios. Se considerará como único responsable de la relación a la persona moral que administre o gestione los servicios.

II. Ingresos netos mínimos mensuales como base para la calificación de la relación de trabajo.

La Reforma establece que, para efectos del reconocimiento de la relación de trabajo entre el trabajador de plataforma digital y la plataforma, la persona física deberá obtener un ingreso neto mensual equivalente a por lo menos un salario mínimo mensual vigente en la Ciudad de México.

Además, el texto menciona que el salario en los trabajos de plataforma digital se fijará por tarea, servicio u obra desempeñada y dicho pago incluirá el día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y tiempo extraordinario.

Sin embargo, en los casos en que los trabajadores de plataformas digitales no alcancen el ingreso neto mínimo antes mencionado, durante el periodo y por el tiempo efectivamente laborado, se les harán extensivos los derechos contenidos en el nuevo capítulo especial que regula el trabajo en plataformas digitales, con excepción de las prerrogativas de seguridad social.

III. Registro y aprobación del contrato individual de trabajo.

La Reforma establece la obligatoriedad de contar con un Contrato Individual de Trabajo, el cual deberá ser sometido a registro y aprobación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral ("CFCL"). Esto implicará poca libertad para establecer condiciones de trabajo, ya que estarán sujetas a la aprobación de la autoridad registral. Asimismo, cualquier modificación a los términos del Contrato Individual de Trabajo deberá ser sometida a la aprobación del CFCL.

IV. Participación de los trabajadores de plataformas digitales en el reparto de utilidades ("PTU").

Se prevé que los trabajadores de plataformas digitales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa, siempre y cuando cumplan con un mínimo de 288 horas de trabajo efectivo durante el ejercicio fiscal sujeto a reparto.

Sin embargo, existe poca claridad sobre los criterios utilizados para determinar las 288 horas de trabajo efectivo, ya que según el Artículo Quinto Transitorio de la Reforma, el factor de 288 horas se obtiene considerando el tiempo efectivo de trabajo en 45 minutos por cada hora, y quince minutos de tiempo de espera para la recepción de tareas, servicios y trabajos; lo que se traduce en un factor de 0.75 de trabajo efectivo por cada hora. Aplicando el factor a una jornada de trabajo de 8 horas, resulta en 6 horas diarias, lo que representa 36 horas a la semana o 144 horas al mes, por lo que al considerar la temporalidad establecida en la fracción VII del artículo 127 para los trabajadores eventuales (que es de 60 días), equivale a 288 horas de trabajo efectivo.

V. Flexibilidad de la jornada de trabajo.

La reforma establece que la jornada de trabajo será flexible y discontinua, pudiendo el trabajador fijar libremente el horario en el que trabajará y el tiempo en el que podrá conectarse y desconectarse libremente de la plataforma. Sin embargo, sólo existirá subordinación durante el tiempo en el que se esté realizando un servicio o tarea.

Asimismo, la propia iniciativa establece ciertos mecanismos para definir determinadas condiciones

sobre la forma de llevar a cabo los servicios en los tiempos, condiciones y lugares acordados entre las partes.

VI. Inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social ("IMSS") y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores ("INFONAVIT").

Las empresas que gestionen plataformas digitales deberán inscribir a los trabajadores y enterar las cuotas obrero-patronales ante el IMSS y INFONAVIT, siempre que los ingresos netos mensuales generados sean iguales o superiores a un salario mínimo mensual vigente en la Ciudad de México.

Sin embargo, en todos los casos, las empresas que administren plataformas digitales serán responsables del aseguramiento en el régimen del seguro social cuando ocurra un riesgo de trabajo durante el tiempo de trabajo efectivamente laborado.

VII. Transparencia en el uso de algoritmos.

Las empresas deberán tener políticas claras sobre el uso de algoritmos que afecten a la asignación de tareas y proporcionar información sobre cómo influyen estas políticas en las condiciones y servicios de los trabajadores de la plataforma digital.

Como parte de estas obligaciones de transparencia, la plataforma digital deberá emitir una Política de Gestión Algorítmica que deberá ponerse a disposición de los trabajadores de la plataforma digital y que formará parte del contrato individual de trabajo.

VIII. Sanciones.

En caso de incumplimiento a las nuevas disposiciones, la Reforma establece multas considerablemente altas que van desde los MXN\$27,000.00 a MXN\$2,700,000.00.

La reforma entrará en vigor 180 días posteriores a su publicación en el DOF.

Dentro de los 5 días siguientes a la entrada en vigor de la Reforma, deberán publicarse las Reglas Generales para garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social relacionadas con el trabajo en plataformas digitales, a través de un programa piloto.

Dentro de los 180 días siguientes a la publicación de dichas Reglas Generales y con base en el resultado del programa piloto, se deberán elaborar iniciativas que definan con mayor precisión los aspectos relacionados con el cumplimiento de dichas obligaciones de seguridad social.

Se recomienda a las empresas que operan a través de una plataforma digital alguna parte de su negocio u operación, analizar su estructura actual para evaluar

la posible aplicación de la Reforma. En cualquier caso, Sánchez Devanny cuenta con amplia experiencia en la implementación de cambios en la estructura laboral de la empresa para cumplir con reformas complejas, previniendo sanciones y contingencias.

Este boletín fue elaborado por Alfredo Kupfer Domínguez (akupfer@sanchezdevanny.com), Sebastián Rosales Ortega (srosales@sanchezdevanny.com), Fermín Lecumberri Cano (flecumberri@sanchezdevanny.com), Hugo Adolfo Gutiérrez Flores (fgarcía@sanchezdevanny.com) y Santiago Fernández Rangel (santiago.fernandez@sanchezdevanny.com).

Sánchez Devanny es una firma mexicana de abogados que ofrece **asesoría integral** a clientes locales e internacionales, para ayudarles a tomar las mejores decisiones para sus negocios considerados en su conjunto.

Establecemos vínculos a largo plazo con nuestros clientes porque nos esforzamos en comprender sus negocios y sus expectativas y nos enfocamos en proporcionarles **asesoría completa, clara y personalizada**.

Grupo de Práctica de Laboral, Seguridad Social y Migratorio

Nuestra práctica proporciona asesoría a clientes para el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social, diseñando estrategias con el fin de minimizar potenciales riesgos. También brindamos soporte a las áreas de recursos humanos en asuntos de su operación del día a día, así como apoyo en transacciones y transferencia de empleados. Así mismo, asesoramos a las empresas en materia de contratación colectiva, negociando eficazmente contratos colectivos en diversas ramas de industria. En nuestra práctica damos asesoría a nuestros clientes en la preparación y documentación de procesos migratorios para ejecutivos de primer nivel y sus familias.

Contacto

Alfredo Kupfer Domínguez
akupfer@sanchezdevanny.com

Fermín Lecumberri Cano
flecumberri@sanchezdevanny.com

Hugo Gutiérrez Flores
hgtierrez@sanchezdevanny.com

Sebastián Rosales Ortega
srosales@sanchezdevanny.com

Ciudad de México:
Av. Paseo de las Palmas #525 Piso 6
Col. Lomas de Chapultepec, 11000
Ciudad de México
T. +52 (55) 5029 8500

Monterrey:
José Clemente Orozco #335 Piso 4
Despacho 401 Col. Valle Oriente, 66269
San Pedro Garza García N.L.
T. +52 (81) 8153 3900

Querétaro:
Av. Antea #1090 Piso 2 Int 206
Col. Jurica
Querétaro, Qro
T. +52 (442) 296 6400



www.sanchezdevanny.com

© Sánchez Devanny ® | Sánchez Devanny se refiere a Sánchez-Devanny Eserverri, S.C., firma mexicana de abogados que brinda servicios legales de manera integral a compañías nacionales y extranjeras.

Esta publicación sólo contiene información general y es meramente informativa. Sánchez Devanny no presta asesoría o servicios por medio de la misma. Para obtener asesoría o servicios legales debe acudir con un especialista calificado que analice su caso en particular y lo oriente antes de tomar cualquier decisión o medida que pueda afectar a su negocio.

Sánchez Devanny presta servicios legales en las áreas de Corporativo y Transaccional; Bancario y Financiero; Comercio Exterior y Aduanas; Inmobiliario, Infraestructura y Hotelería; Fiscal; Laboral, Seguridad Social, y Migratorio; Gobierno Corporativo y Cumplimiento Regulatorio; Energía y Recursos Naturales; Ambiental; Propiedad Intelectual, Entretenimiento y Deportes; Litigio y Medios Alternativos de Solución a Controversias; Ciencias de la vida; Competencia Económica; Mercado de Capitales; Gestión Patrimonial y Planeación Sucesoria; Litigio Administrativo Estratégico y Datos Personales y de Tecnologías de la Información a clientes públicos y privados principalmente en las industrias Automotriz, Retail, Farmacéutica, Manufactura en general, Inmobiliaria y Energética, entre otras.