

Trabajo en plataformas digitales. Su regulación en México

Work on Digital Platforms. Its Regulation in Mexico

María Ascensión MORALES RAMÍREZ*

RESUMEN: Las organizaciones internacionales y la doctrina han señalado los beneficios del trabajo en plataformas digitales, pero también las desventajas y, entre ellas, la desprotección sociolaboral de quienes trabajan en ellas. En el debate internacional aún no hay consenso sobre la forma en que debe clasificarse a las personas trabajadoras en este tipo de empleo (subordinadas o independientes). El análisis de la reforma mexicana en materia de regulación de las plataformas digitales de trabajo reviste gran importancia porque se aparta del debate jurídico al reconocer la relación laboral, establecer prerrogativas y deberes a los empleadores y reconocer derechos a las personas trabajadoras. Puede adelantarse que aún quedan vacíos legales y se evidencian algunas problemáticas, como se corrobora en el presente estudio.

PALABRAS CLAVE: Plataformas digitales; subordinación; trabajo en plataformas digitales; relación laboral; algoritmo.

ABSTRACT: International legal doctrine and organizations have highlighted the benefits of working on digital platforms, as well as the disadvantages, including the lack of social and labor

* Doctora en Derecho. Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. Investigadora Nivel II del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. ORCID: 0000 0002 5786 4825. Contacto: <mmoralesr@derecho.unam.mx>. Fecha de recepción: 18/02/2024. Fecha de aprobación: xxxxx.

protection for people working on these platforms. International discussions have yet to reach a consensus on how to classify the workers in this type of employment (whether subordinate or independent). An analysis of the Mexican reform on regulating digital work platforms is of particular importance because it distances itself from the legal debate by recognizing an employment relationship and establishing employer prerogatives and duties, as well as rights for workers. Even then, there are legal loopholes, and certain problems can be identified, as demonstrated in this study.

KEYWORDS: Digital platforms; subordination; work on digital platforms; employment relationship; algorithm.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo en plataformas digitales se trata de un tema internacional derivado de la economía digital,¹ en cuya realidad compleja confluyen diferentes modelos de negocios, sectores económicos y modalidades de prestación de servicios. En el ámbito laboral, involucra varios tipos de empleo y perfiles de personas trabajadoras.

La abundante literatura en la materia ha señalado los beneficios de esta forma de empleo, pero también las desventajas y, entre ellas, la desprotección sociolaboral de quienes trabajan en ella. Algunos países han implementado determinadas soluciones al problema; la Unión Europea con una Directriz y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con publicaciones y sugerencias, en espera de que en 2025 sea posible la adopción de una norma internacional.

En el contexto nacional desde 2018, los diversos grupos parlamentarios habían presentado más de 20 proyectos, los cuales tenían como denominador común el interés por la regulación del trabajo en plataformas digitales, su inclusión en un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y el reconocimiento de la relación laboral para este tipo de trabajadores. Durante 2024 se presentaron cinco iniciativas más, entre ellas, la presidencial.

El presente escrito tiene como objetivo el análisis de la reforma laboral en materia de plataformas digitales de trabajo a la luz de la adaptación del marco jurídico existente para permitir la organización, control y disciplina empresarial digital, con miras a identificar las prerrogativas y deberes patronales, los derechos de las personas trabajadoras bajo esta modalidad de empleo, las limitaciones, vacíos y problemáticas que se vislumbran.

¹ También denominada economía colaborativa o economía de las plataformas, entre otras denominaciones.

II. INICIATIVA PRESIDENCIAL

Es conveniente señalar que el proyecto de iniciativa presidencial había sido develado ante los medios el 16 de octubre de 2024. El proyecto anunciado, salvo pequeños cambios, se presentó ante la Cámara de Diputados el 3 de diciembre de 2024,² la cual aprobó la iniciativa el 5 de diciembre de 2024 sin cambio alguno y la Cámara de Senadores lo hizo el 12 de diciembre por unanimidad en lo general, no así en lo particular.³ Finalmente, la reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 2024.

En la exposición de motivos se señaló que la iniciativa de reforma recogió las propuestas de Alianza In México, representante de las empresas administradoras de plataformas digitales de trabajo, así como de los colectivos de las personas trabajadoras: Repartidores Unidos de México (RUM) y la Unión Nacional de Trabajadores de Aplicaciones (UNTA), quien son los interlocutores sociales más representativos.⁴

Así, la reforma creó un Capítulo Especial en la LFT: el IX bis, denominado “Trabajo en plataformas digitales”, modificó cuatro artículos de dicha ley, a saber: 49, fracción VI, para eximir de la reinstalación; 50, fracción IV, relativo al pago de la indemnización

² Cámara de Diputados, Con proyecto de decreto por el que se adicionan 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 materia de trabajo en plataformas digitales, *Gaceta Parlamentaria*, No. 6672-VII, 3 de diciembre de 2024, Anexo VII.

³ En lo particular, los grupos parlamentarios de oposición (Partido de Acción Nación, Revolucionario Institucional y Movimiento Ciudadano) habían presentado reservas, pero al no ser aceptadas, la iniciativa se aprobó con 80 votos a favor, 30 en contra y una abstención.

⁴ El 22 y 27 de octubre de 2024, Alianza In México y los colectivos de trabajadores enviaron sus comentarios y propuestas a la iniciativa presidencial que se había circulado el 16 de octubre de ese año.

correspondiente; 127, fracción IX, sobre utilidades y 997-B referente a las multas.

Puede adelantarse que, en materia de la protección basada en el seguro social, la regulación procederá después de la realización de una prueba piloto, esto es, una vez más este campo, se abordará con un carácter secundario, no obstante que el tema fue objeto del compromiso No. 59 de la campaña presidencial, enfocado precisamente al acceso a la seguridad social (seguro social) para las personas repartidoras de aplicaciones.

III. REGULACIÓN EN MATERIA LABORAL

A) CONTENIDO DE UN NUEVO CAPÍTULO ESPECIAL

El nuevo capítulo especial IX bis de la LFT⁵ sobre la regulación del “Trabajo en Plataformas Digitales” se centra en aquél que es realizado a través de plataformas en sitio basadas en la geolocalización,⁶ las cuales requieren la presencia física de la persona trabajadora para prestar el servicio a sus clientes.

Dicho capítulo especial consta de 21 artículos: del 291-A al 291-U y comprende derechos mínimos básicos que, en su mayo-

⁵ Con este capítulo especial se sigue la tendencia de crear regímenes diferenciados para determinados trabajadores.

⁶ El trabajo en plataformas digitales puede ser: a) *Colaborativo o microtrabajo*. Se realiza en línea en donde un número indeterminado de personas ejecutan “microtarefas” porque las actividades están fragmentadas y, b) *Demanda a través de aplicaciones (geolocalización)*. Se lleva a cabo en forma híbrida combinando un proceso de comunicación en línea con una actividad posterior en el mundo físico, para la entrega de productos, servicios a domicilio y transporte.

ría, atienden a diversas recomendaciones internacionales,⁷ a saber:

Marco Conceptual

Ante la incertidumbre y conflictividad que la literatura internacional y nacional han externado sobre esta modalidad de trabajo, la reforma precisa en diversos artículos las definiciones de conceptos como: plataformas digitales,⁸ persona trabajadora en plataformas digitales (subordinada), persona trabajadora de plataformas digitales independientes, patrón,⁹ plataforma digital y algoritmo¹⁰ a fin de adaptarlos a la realidad (arts. 291 A, 291-B, 291-C, 291-J y 291-K y 291).

Del marco conceptual pueden destacarse dos puntos interesantes:

⁷ OIT, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*, Ginebra, 2018. PARLAMENTO EUROPEO y CONSEJO, *Directiva 2024/2831 relativa a la Mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, del 23 de octubre de 2024*, publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea el 11 de noviembre de 2024.

⁸ La definición está acotada al trabajo y su organización, de tal suerte que no incluye a los proveedores de servicios los cuales explotan activos como el alquiler de corta duración o los particulares quienes ofrecen en venta sus bienes y tampoco comprende las de actividades de voluntariado, tal como lo establece la Unión Europea en la Directiva para el Mejoramiento de las condiciones de trabajo (art. 2).

⁹ La reforma establece que no tendrán el carácter de patrones los usuarios, consumidores o beneficiarios de las áreas, servicios, obras o trabajos ofertados a través de aplicaciones informáticas (art. 291-B, último párrafo).

¹⁰ En lugar del concepto de algoritmo, la Directiva europea denomina “sistemas automatizados de seguimiento que son precisamente para la asignación el trabajo y los sistemas de toma de decisiones, que puede afectar las condiciones de trabajo y derechos. (art. 2, incisos h) e i).

a) Rediseño de los conceptos y sus definiciones a fin de reducir la inseguridad jurídica que la doctrina y estudios sobre el impacto del potencial de la economía digital habían señalado,¹¹ debido a la poca claridad de la situación en el empleo y su adecuación o no en los marcos laborales vigentes, a partir de los conceptos de trabajador, patrón, relación de trabajo y, por otro lado, con la finalidad de salvar la problemática de aplicar la legislación laboral en forma tradicional.

b) Creación de la figura de “persona trabajadora en plataformas digitales independiente”, la cual no responde a la “autenticidad” de este trabajo y se aparta del modelo regulado en la Ley del Seguro Social, en específico, del establecido en la reforma de 2023, por tanto, la figura aparece totalmente desnaturalizada y con una regulación híbrida como se desprende de la definición.

Quien al final de cada mes no genere por lo menos el salario mínimo mensual de la CDMX. Sin embargo, en ese mes y durante el tiempo efectivamente disfrutará de los derechos laborales, no así de las prestaciones del seguro social en las diversas ramas de aseguramiento, salvo las de los riesgos de trabajo que ocurran durante el tiempo efectivamente laborado, cuya afiliación que-

¹¹ Por ejemplo: PALOMO VÉLEZ, Rodrigo y *et al.*, “El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos, México, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 35, 2022; VILLAVICENCIO GÁMEZ, Ma. Rosa, *Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad*, contribución a la Conferencia Nacional OIT, “El futuro del trabajo que queremos”, 2017. Consultado en: <https://www.ilo.org/madr/fow/Lang_es/indexhtm>, OIT, *Síntesis de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo*, 2018; OIT, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, Ginebra, 2018, TODOLÍ SIGNES, Adrián, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017. COMISIÓN EUROPEA, *Una agenda europea para la economía colaborativa*, Bruselas, 2.6.2016 COM (2016), p. 356.

dará a cargo de las plataformas digitales ante el IMSS (art. 291-C, párrafo segundo).

Sin embargo, llama la atención el hecho de que tanto las personas subordinadas como las indebidamente denominadas “independientes” en el trabajo en plataformas digitales, gozarán de los mismos derechos de la ley laboral, excepto los de la Ley del Seguro Social.

Naturaleza jurídica del trabajo en plataformas digitales

La reforma reconoció en forma expresa la “relación laboral” en esta modalidad de trabajo. Este es el aspecto más relevante de la reforma, ya que se aparta del debate internacional doctrinal y judicial¹² respecto de la “presunción” o no de la relación de trabajo o de los “indicios o presunción de laboralidad” en el trabajo en plataformas (*Ley Rider*)¹³ e inclusive de la Directiva Europea sobre la determinación de la situación laboral correcta,¹⁴ por ende, del

¹² Sirve de ejemplo: CARBALLO MENA, César Augusto, “Indicios de la relación de trabajo y empresas digitales. Ensayo sobre la ceguera”, *Trabajo y Derecho*, Wolter Kluwer, núm. 65, 2020; ÁVILES OJEDA, Antonio, “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrario”, *Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 60, Pontificia Universidad Católica de Perú, 2007; ROSENBAUM CARLI, Federico, *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Arazandi, 2021, por citar algunos.

¹³ España, con la Ley 12/2021 conocida como “Ley Rider” del 28 de septiembre, modificó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para garantizar, mediante la presunción de laboralidad, derechos laborales a las personas repartidoras de cualquier producto de consumo o mercancía, en el ámbito de las plataformas.

¹⁴ Parlamento Europeo y Consejo, *Directiva 2024/2831 relativa a la Mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, del 23 de octubre de 2024*, publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea el 11 de noviembre de 2024, por citar algunos.

abuso de la denominación de socios, colaboradores, contratistas o autónomos con las que se ha asumido a las personas trabajadoras en plataformas digitales.

El reconocimiento de la relación laboral constituye un avance en favor de la protección de los trabajadores frente a la organización, dirección, control y disciplina algorítmica, que genera la inseguridad jurídica y la evasión de obligaciones y, de esta forma, se pretende equilibrar las necesidades de las plataformas y los derechos de los trabajadores, así como transitar a la formalidad.

Sin embargo, la relación de trabajo, por ende, la subordinación,¹⁵ aparecen “flexibilizadas” para adaptarse a la realidad de las nuevas formas de organización del trabajo en la economía digital, tal como lo proponían Aloisi y De Stefano. Para estos autores, la flexibilidad tiene un carácter ambivalente porque, desde la óptica del empleador, le permite continuar con sus estrategias innovadoras, su poder para organizar, controlar y disciplinar. Desde la perspectiva de la persona trabajadora ofrece varias formas de ejecución de las tareas (por ejemplo, determinar sus horarios y desconectarse a voluntad).¹⁶

a) Conforme a la reforma, la relación de trabajo subordinada se establecerá entre la persona física o moral que gestione o administre servicios a través de plataformas digitales (patrón) y quien preste servicios personales, remunerados y subordinados y genere ingresos netos mensuales equivalentes por lo menos a un salario mínimo de la Ciudad de México (CDMX), esto es, la persona trabajadora en plataformas digitales subordinada.

En la Exposición de motivos se señaló que conforme al Servicio de Administración Tributaria (SAT), hasta enero del 2024 aproximadamente 272,000 del total de 658,000 personas traba-

¹⁵ La Ley laboral no prevé una definición del concepto “subordinación”. Ha sido la doctrina y los criterios judiciales los que la han acuñado.

¹⁶ Cfr. ALOISI, Antonio y DE STEFANO, Valerio, “La reglamentación y el futuro del trabajo. La relación del trabajo como factor de innovación”, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 139, núm.1, 2020.

jadoras en plataformas digitales obtenían ingresos superiores al salario mínimo mensual.

b) La relación de trabajo se configurará únicamente durante el “trabajo efectivamente laborado”, esto es, el comprendido desde que la persona trabajadora acepta prestar una tarea, servicio, obra o trabajo y hasta el momento en el que dicha prestación concluye definitivamente (arts. 291-A, 291-B, párrafo último y 291-D).¹⁷

De las definiciones y la acotación de la subordinación es posible desprender tres escenarios de regulación: uno, para las personas subordinadas, otro, para las independientes y uno tercero, para a ambas. No obstante, la protección tal como está redactada, será únicamente durante el “trabajo efectivamente laborado”, situación que en la práctica generará muchas problemáticas en el acceso y otorgamiento de prestaciones en los ámbitos laboral y del seguro social.

Flexibilidad en el trabajo

La reforma estableció que el “trabajo en plataformas digitales” será primordialmente flexible¹⁸ y discontinuo. Los horarios serán determinados en forma libre por la persona trabajadora y, asimismo, podrá conectarse o desconectarse a su voluntad (arts. 291-D y 291-E).

Con lo anterior se atiende la característica básica de esta modalidad de trabajo, la cual constituía la preocupación principal

¹⁷ Para Aloisi y De Stefano la relación de trabajo es un instrumento de flexibilidad multidimensional e indisoluble del desarrollo de la empresa moderna.

¹⁸ Asimismo, dicha característica permitió la inserción de grupos minoritarios en el empleo y, por ende, en la generación de ingresos, así como la organización del tiempo de trabajo. Por otro lado, el trabajo en plataformas también ofreció la posibilidad de obtener ingresos adicionales como actividad secundaria.

de las organizaciones de trabajadores a fin de contar con libertad para decidir realizar o no una tarea o servicio.¹⁹

Desde luego, puede adelantarse que esta modalidad también tendrá repercusiones en el acceso y pago de las prestaciones, principalmente en materia de la Ley del Seguro Social, por la discontinuidad y también si no se realiza un buen diseño de reforma en la materia.

Condiciones de trabajo

A partir del reconocimiento como personas trabajadoras subordinadas, la reforma estableció las particularidades de dos documentos importantes: el contrato de trabajo y el documento denominado “Política de gestión algorítmica de trabajo”, los cuales conllevan varios requisitos y etapas: (arts. 291-G, 291-H y 291-J)

a) *Contrato*. Deberá celebrarse conforme al modelo autorizado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), el cual comprenderá, además del contenido tradicional previsto en el artículo 25 de la Ley laboral, los aspectos específicos de la modalidad, como el sistema de contabilización de los ingresos generados y del tiempo efectivamente laborado, el equipo e insumos a proporcionarse, las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, el porcentaje o método de pago por cada tarea, servicio, obra, trabajo o bonos (en caso de existir), los mecanismos de contacto y supervisión entre la plataforma y las personas trabajadoras y otros aspectos que se convengan (art. 294-H).

El contrato podrá firmarse de manera digital y obligatoriamente tendrá que registrarse ante el CFCRL.

b) *Política de gestión algorítmica de trabajo*. Documento mediante el cual se informarán, en forma clara y transparente, las reglas para

¹⁹ El propósito es evitar que la gestión algorítmica determine horarios específicos o disponer de las personas trabajadoras en cualquier tiempo.

la asignación de tareas, servicios, obras, trabajos o los elementos utilizados por los algoritmos para la toma de decisiones, las consecuencias de los cumplimientos o incumplimientos, el impacto de las calificaciones, los incentivos y penalizaciones, el acceso o restricción a futuras tareas, bonos o sanciones, esto es, las reglas patronales de supervisión, control y disciplina. Además, la reforma prevé que el algoritmo deberá ser razonable en sus requisitos y elementos, atendiendo a las condiciones objetivas del trabajo y no poner en riesgo la salud e integridad de las personas trabajadoras, ni ser factor de discriminación en su contra.

El documento, formará parte del contrato de trabajo y se informará al inicio de la relación laboral o cuando se realicen cambios (art. 291-J).²⁰

La Política de gestión algorítmica será de gran importancia porque, por un lado, regulará la transparencia respecto de los mecanismos automatizados usados para organizar y supervisar el trabajo, así como los de toma de decisiones²¹ los cuales pueden incidir en las condiciones laborales y en la conservación del empleo. Por otro lado, se plasma el derecho a la información sobre los parámetros, reglas, instrucciones y perfiles en los que se basan dichos sistemas.

c) *Salario*. Se fijará por tarea, servicio, obra o trabajo realizado. El pago comprenderá la parte proporcional del día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras.

La reforma establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) expedirá disposiciones de carácter general para de-

²⁰ En su elaboración deberá usarse un lenguaje sencillo, claro y evitar frases inexactas, ambiguas o vagas (art. 291-J). Esta medida fue adoptada en forma parcial de la Directiva europea (art. 9, numeral 2), porque no considera la parte que se refiere a “en cualquier momento a petición de las personas trabajadoras”

²¹ Las personas en el trabajo en plataformas digitales no tienen acceso a la información generada por éstas debido a la gestión algorítmica.

terminar el cálculo e integración del ingreso neto del trabajador (art. 291-F).²² Para tal efecto, contará con 5 días posteriores a la entrada en vigor del decreto correspondiente para publicar tales disposiciones (art. Sexto Transitorio).

Este tema tal como está regulado y en espera a que se determine genera incertidumbre jurídica, no sólo sobre el salario, sino por las prestaciones que se paguen en forma proporcional previamente.

d) *Jornada de trabajo*. Predomina la libertad de elección porque serán las personas trabajadoras quienes determinen sus horarios y, no por ello, pierde su condición de jornada laboral. Asimismo, podrán conectarse o desconectarse a su voluntad (291-E). Esta disposición responde a la particularidad de la modalidad de trabajo: flexibilidad y discontinuidad.

De esta manera se pretende eliminar la imprevisibilidad de las horas de trabajo, la jornada ciega a causa del grado de dirección y control ejercido por quienes administran las plataformas digitales.

Conforme a lo expuesto en materia de condiciones de trabajo puede observarse que se pretenden eliminar la unilateralidad ejercida por las empresas de plataformas digitales en esta modalidad de trabajo,²³ hacer posible la transparencia en su doble dimensión, para las propias personas trabajadoras y en el cumplimiento ante autoridades administrativas como lo es el CFCRL a través del modelo y registro del contrato, así como para requerir y acceder a la información necesaria.²⁴

El documento de “*Política de gestión algorítmica de trabajo*” será determinante, no sólo para efectos de inspección, sino tam-

²² La reforma prevé que no procederá el pago o reconocimiento de algún valor adicional por cualquiera de esos conceptos.

²³ De conformidad con el Convenio 198 sobre la relación de trabajo de 2006 de la OIT.

²⁴ Disposiciones planteadas en el artículo 9, numeral 4, último párrafo.

bién respecto al contacto y supervisión por humano y en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, no deja de llamar la atención que la protección laboral también será discontinua a causa de la conexión o no, de los ingresos irregulares e imprevisibles que afectarán a las demás prestaciones, de tal suerte que existirá una contradicción, entre otros preceptos, con el artículo 79 de la LFT, el cual prevé la no compensación de las vacaciones.

Derechos colectivos

La reforma instituye el derecho de las personas trabajadoras a ejercer sus derechos colectivos en los términos de la ley. Los patronos deberán establecer los mecanismos para el disfrute de éstos (art. 291-I).

Con esta disposición se pretende fomentar el ejercicio de los derechos de sindicación y negociación colectiva como lo han recomendado los instrumentos internacionales,²⁵ sobre todo, para que las representaciones sindicales pueden realizar su función de defender los intereses de sus agremiados frente a las empresas administradoras de plataformas digitales o en un procedimiento administrativo o judicial.

Sin embargo, el tema dividió a las organizaciones de personas trabajadoras en plataformas digitales, pues para un sector resulta-

²⁵ Conforme a los Convenios de la OIT, el 98 sobre sindicación y negociación colectiva (1949) y 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa (1971). Además, con base en la Directiva de la Unión Europea es importante que los representantes de los trabajadores estén informados. A falta de representación sindical, los trabajadores tendrán derecho a obtener la información relativa a los sistemas automatizados.

ba importante su inclusión, mientras que, para el otro grupo, no era de su total interés la sindicalización.²⁶

Obligaciones especiales y prohibiciones patronales

La reforma previó obligaciones y prohibiciones especiales a los patrones en varios preceptos.

a) *Obligaciones*. Relativas a informar sobre el pago de cada tarea, servicio, obra o trabajo desglosando los conceptos aplicables en la integración de éste, el otorgamiento de los instrumentos de trabajo, así como normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, conciliación de la vida laboral con la familiar, protección contra actos de violencia, acoso u hostigamiento laboral y perspectiva de género²⁷ (arts. 291-K, 291-P y 291-R).

Además, cobran particular relevancia las correspondientes a los “mecanismos” para:

- Garantizar la seguridad de la información y datos personales.
- Atender y dar seguimiento a quejas o denuncias respecto de faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento o acoso sexual, malos tratos, discriminación u otros hechos similares, en contra de las personas trabajadoras en plataformas digitales con motivo de su trabajo.

²⁶ El Colectivo de Repartidores Unidos de México no aceptaba la obligación de afiliarse a un sindicato y menos el descuento de las cuotas respectivas.

²⁷ Oxfam México, en su reporte “Este futuro no aplica”, señala que en el país el 15% de las trabajadoras en plataformas ha sufrido violencia o acoso por parte de los negocios donde recogen los pedidos y el 11% por los clientes. Cfr. RAMÍREZ, Selene, “Las repartidoras de app piden seguridad social, pero con perspectiva de género”, *Expansión*, 20 de noviembre de 2024. Consultado en: <<https://expansion.mx/tecnologia/2024/12/06/repartidores-responden-iniciativa-sheinbaum-seguridad-social>>.

- Ser *gestionados por personal con autonomía y poder de revisión* sobre las decisiones y no por algoritmos o mecanismos similares, además se deberán acompañar con reportes detallados que incluyan datos de tareas, servicios, obras o trabajos, así como fecha.

b) *Prohibiciones*. Están en consonancia con las restricciones de conexión, salvo las previstas por la ley, encubrir o simular contratos de otra naturaleza para desvirtuar el vínculo laboral o transferir trabajadores bajo una relación laboral tradicional a la modalidad de trabajo en plataformas con el objetivo de reducir las cargas fiscales o derechos de seguridad social o laborales, así como manipular el ingreso para evitar la calificación de las personas trabajadoras como subordinados de plataformas digitales (arts. 291-S y 291-T).²⁸

Como puede observarse, las obligaciones están relacionadas con el uso de los “sistemas de supervisión” y los “sistemas de toma de decisiones”, ambos con base en los algoritmos, lo cual resulta ser muy interesante porque pueden desprenderse en teoría una serie de deberes para las plataformas digitales ligados al eje rector del negocio, que habían sido señalados en instrumentos internacionales y en la literatura en la materia,²⁹ entre las cuales, pueden citarse:

- *Transparencia e información en la gestión algorítmica*. Quitar la oscuridad en los procesos de toma de decisiones, a fin de permitir a las personas trabajadoras entender el funcionamiento de los sistemas de supervisión y de toma de decisiones en la organización del trabajo, que afectarán sus condiciones laborales y la conservación de su empleo.

²⁸ Se pretende evitar relaciones encubiertas y/o triangulares que se dan en la práctica en este tipo de modalidad de trabajo.

²⁹ Cfr. TODOLÍ SIGNES, Adrián, “El principio de transparencia algorítmica en su dimensión individual y colectiva: especial referencia a la Directiva de Plataformas digitales y al Reglamento de IA”, *Trabajo y Derecho*, La Ley, núm. 19, 2024.

- *Información y consulta.* Emitir un documento de forma transparente, comprensible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo, así como informar oportunamente los cambios en la toma de decisiones.
- *Supervisión y revisión humana.* Garantizar la existencia de una persona de contacto con la competencia, la formación y la autoridad necesarias para aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a la decisión mediante los sistemas de gestión algorítmica.
- *Protección de datos personales.* Garantizar el uso ético de éstos, la no vulneración de la privacidad y evitar su uso en la toma de decisiones con sesgos en el desempeño, salud, intereses, etc., que refuercen las discriminaciones.
- *Trazabilidad.* Documentar de manera rigurosa el conjunto de datos y los procesos y algoritmos utilizados para identificar los motivos de la decisión, con el objetivo de detectar los errores y prevenirlos.
- *Seguridad y salud en el trabajo.* Implantar medidas preventivas de protección adecuadas y canales eficaces de denuncia, en caso de violencia y acoso o que tiendan a generar una presión mayor o pongan en peligro la salud de las personas trabajadoras.³⁰
- *Protección de la igualdad y no discriminación.* Evitar la exclusión de actividades o la asignación de éstas en menor cantidad o remuneración, principalmente, a las personas a cargo de responsabilidades de cuidado.

Bajo este abanico de deberes, en forma teórica, también pueden desprenderse los derechos para las personas trabajadoras, entre otros, los siguientes:

- *Información y consulta.* En materia de remuneraciones, de todo tipo de evaluaciones, derechos, así como sobre los sistemas de supervisión y toma de decisiones.

³⁰ Lo anterior porque un porcentaje considerable de personas trabajadoras en esta modalidad son objeto de acoso y violencia, principalmente las mujeres.

- *Protección y acceso a los datos personales.* Ser informado sobre el procesamiento, destino y finalidad de éstos, sobre todo, para la toma de decisiones automatizadas.
- *Libertad de decisión.* Para aceptar o rechazar una tarea.
- *Igualdad y no discriminación algorítmica.* Trato desfavorable no justificado por razón de sexo, raza, religión, edad, preferencias sexuales u otras causas.
- *Reclamación.* Sobre las causas que llevaron a la toma de ciertas decisiones, las cuales deben estar fundadas y motivadas.
- *Explicabilidad.* Conocer en lenguaje natural, las operaciones o procesos que realizan los sistemas de automatizados de supervisión y de toma de decisiones.
- *Comprensibilidad.* De las decisiones del algoritmo.

Si bien, en teoría significan avances, su aplicación y el ejercicio efectivo en la realidad determinarán su eficacia o no.

Obligaciones especiales de las personas trabajadoras

La reforma previó diversas obligaciones para las personas en el trabajo en plataformas digitales relacionadas con las actividades propias de la modalidad: en materia de seguridad y salud en el trabajo, en el uso de los mecanismos y sistemas de las plataformas digitales para el seguimiento de la conexión, horas laboradas, comunicación con la plataforma, así como las relativas a las prácticas de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual u otros relacionados, durante y con motivo del trabajo (art. 291-L).

No obstante, llama la atención la obligación de aportar, en su caso, *los instrumentos* necesarios para la correcta entrega de las tareas, servicios, obras, o trabajos instruidos por el patrón, porque dicha obligación, fue prevista en la reforma para trabajadores y patrones.

Desde la narrativa oficial, se señaló que se abrió la posibilidad de que una de las partes o ambas proporcionen tales instrumentos

de trabajo,³¹ sin embargo, este supuesto enfrenta dos consecuencias:

a) Contradice el artículo 132, fracción III de la LFT ya que es el patrón quien debe proporcionarlos. Además, dicha fracción no fue objeto de reforma para incluir esta “apertura”.

b) Abre la puerta a que sea el patrón quien tome la decisión de obligar a la persona trabajadora a aportar los instrumentos de trabajo, con lo cual se reitera la violación a la fracción tercera del artículo 132 referido.

Causales adicionales para la rescisión laboral en esta modalidad

Además, de las causas de rescisión por parte del patrón, sin responsabilidad alguna previstas en el artículo 47 de la ley, la reforma incluyó causas especiales, a saber: (art. 291-M)

a) *Causas automáticas*. La rescisión surtirá efectos inmediatos, previa notificación, en forma escrita digital, a la persona trabajadora, en los supuestos siguientes:

- Presentar documentación falsa al realizar el registro de datos en la plataforma digital.
- Comprometer, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad o la privacidad de la persona usuaria o cliente de la plataforma digital.
- Incurrir en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros análogos, durante y con motivo de su trabajo.

³¹ Gobierno de México, Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre trabajo en plataformas digitales.

b) *Causa con preaviso*. Por lo menos con tres días de anticipación al agotamiento de los mecanismos de revisión que afecten o interrumpan la conexión a la plataforma digital, en el caso siguiente: (art. 291-P)

- Incurrir de manera reiterada en incumplimiento de tareas, servicios, obras o trabajos aceptados por la persona trabajadora, así como de las instrucciones relacionadas con el trabajo sin causa justificada.

El aviso, deberá entregarse en forma escrita o a través de la plataforma digital y se acompañará del reporte detallado con datos de tareas, servicios, obras o trabajos, así como fecha o fechas de conexión, tiempo desconexión, observaciones y calificaciones de los servicios prestados por la persona trabajadora, así como de la conducta o las conductas que motivan la decisión. En caso contrario, será nula toda rescisión (art. 291-P).

Con esta disposición se pretende atender el derecho de “protección contra el despido” y que la persona trabajadora en esta modalidad se acoja al “principio de humano al mando”, esto es, que una persona sea quien proporcione las razones debidamente fundamentadas y toda la información necesaria sobre la rescisión, para en su caso, hacer valer sus derechos ante la autoridad competente.

En términos de la reforma se tendrá que agotar la instancia de conciliación prejudicial (art. 291-P).³²

Incumplimiento de la entrega o prestación de servicios, sin responsabilidad para la persona trabajadora

La reforma estableció diversos supuestos en los cuales no serán imputables a las personas trabajadoras, ni tampoco se les podrá li-

³² También forma parte de las sugerencias de la Unión Europea.

mitar o prohibir la conexión, vinculación o acceso a la plataforma digital, a saber: (art. 291-O)

- a) El engaño a la persona trabajadora para que incurra en algún error y con esto verse afectado su trabajo.
- b) La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador en el desempeño de su labor.
- c) La no aceptación de nuevas tareas, servicios, obras o trabajos por no recibir el salario correspondiente en la fecha y forma convenidas acostumbradas.
- d) Comprometer la empresa de plataforma digital con su imprudencia, omisión o descuidos inexcusables, la seguridad de las personas trabajadoras o de las personas usuarias o clientes de la plataforma digital.
- e) La no aceptación de tareas, servicios, obras o trabajos cuando el ingreso ofrecido sea desproporcionadamente bajo o no cubra los costos operativos, de tiempo y esfuerzo, afectando negativamente a la persona trabajadora.

Será nula toda limitante o prohibición en la conexión, vinculación o acceso a la plataforma en la que no se entregue un aviso escrito, de forma análoga o a través de la plataforma digital, que refiera inmediatamente y de manera clara la conducta o las conductas que motivan la decisión.

De estos supuestos, también se desprende el “derecho a la protección contra el despido y desconexión injustificada,” así como el principio de “humano al mando” para desconectar y, por ende, el derecho a la explicación y revisión de cualquier decisión adoptada que restrinja los aspectos esenciales de la relación de trabajo.

Causales especiales de terminación de la relación de trabajo

La reforma prevé dos supuestos de terminación de la relación de trabajo:

a) *Automática*. Cuando la persona trabajadora deje de tener actividad por un periodo consecutivo de 30 días naturales. En este caso, el patrón no tendrá responsabilidad y tampoco procederá indemnización alguna (art. 291-C, párrafo tercero).

En esta causal opera el criterio de continuidad de la actividad, esto es, que se preste el servicio de manera regular. Por ello, la reforma previó que cuando vuelva a cumplir las condiciones de la modalidad, se iniciará una nueva relación laboral.

b) *Causa justificada*. La deshabilitación o cierre de la empresa de plataforma digital por dicha causa. En este caso, previamente se tendrá que avisar a las personas trabajadoras en un plazo no menor a 15 días contados a partir de que se tuvo conocimiento de la causa (art. 291-Q).

Es conveniente señalar que, de las causales de rescisión, incumplimientos no imputables a la persona trabajadora y la terminación de la relación de trabajo se observa la adopción de las recomendaciones internacionales de incluir procedimientos y de apelación de la toma de decisiones por parte de la gestión algorítmica, así como de resolución de conflictos.

B) ARTÍCULOS DE LFT REFORMADOS

Eximir de la reinstalación y pago de la indemnización

La reforma adicionó el supuesto para eximir a los patrones de esta modalidad de trabajo de la obligación de reinstalar a las personas trabajadoras, mediante el pago de la indemnización consistente en el pago de tres meses de salario, veinte días de salario por cada año de servicios prestados, tomando en cuenta el tiempo efectivamente laborado y los salarios vencidos e intereses, conforme a lo previsto en el artículo 48 de esta Ley (art. 50, fracción IV).

Para tal efecto, se computará como salario el promedio “de lo ingresado en la plataforma digital” por la persona trabajadora en los últimos seis meses (art. 291-N).

No obstante, procederá la reinstalación con carácter obligatorio únicamente en caso de violación a derechos colectivos: libertad de asociación, autonomía sindical, derecho de huelga y contratación colectiva (art. 49, fracción VI).

En la exposición de motivos no se encontró justificación alguna para eximir de la reinstalación a las plataformas digitales, a pesar de que este derecho patronal, desde origen, ha sido objeto de múltiples controversias y conflictos de interpretación ante las instancias jurisdiccionales en los otros supuestos previstos en la ley.³³

Utilidades

El derecho de las personas en el trabajo en plataformas digitales a la participación en el reparto de las utilidades está condicionado a que el tiempo efectivamente laborado supere las 288 horas anuales (art. 127, fracción IX).

Al respecto, la STPS llegó a esa cifra al considerar que el tiempo efectivamente laborado es de 45 minutos por cada hora y los restantes 15 minutos son de espera, lo que le dio un factor de 0.75 de actividad efectivamente laborada por hora (Quinto Transitorio).

Igualmente, la STPS consideró que, al aplicar ese factor a una jornada de 8 horas, da como resultado 6 días, por tanto, 36 semanales o 144 mensuales, lo que equivale a las 288 horas señaladas.

Cabe comentar que, en las iniciativas de grupos parlamentarios el pago de las utilidades estaba condicionado a que se hubiera trabajado un mínimo de 180 días al año con un ingreso promedio superior al salario mínimo, esto es, se requería un tiempo menor. Además, la determinación sobre el “tiempo de espera”, es contraria a literatura internacional, la cual ha señalado que las personas trabajadoras en plataformas digitales dedican mucho tiempo a la

³³ Cfr. BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, t. II, México, Porrúa, 1983, p. 99.

búsqueda de una tarea o a la espera de ser asignadas, por tanto, dicho tiempo no es remunerado por no considerarse tiempo laborado.

Multas

La reforma previó multas para los patrones cuando violen normas en la materia, con base en la Unidad de Medida y Actualización (UMA), a saber:³⁴ (art. 997-B)

- a) Evadir el registro del contrato ante el CFCRL. De 2000 a 25000 veces la UMA.*
- b) Omitir la emisión o información de los cambios en el documento de Política de gestión Algorítmica. De 1000 a 25000 veces la UMA.*
- c) Incumplir obligaciones especiales (del art. 291-K). De 250 a 5000 veces la UMA.*
- d) Carecer de mecanismos de atención y revisión de las decisiones en los casos en donde se afecte la conexión o vinculación de los trabajadores. De 500 a 5000 veces la UMA.*

La entrada en vigor de esta reforma será dentro del 180 días posteriores a la publicación del Decreto en el Diario Oficial de la Federación, esto es, a partir del 22 de junio de 2025.

IV. AVISO DE REGULACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

A) REFERENCIAS MÍNIMAS

El discurso oficial de origen pregonaba la protección de los trabajadores en plataformas digitales desde el ámbito de lo que suele

³⁴ Este rubro se incorporó a petición de los colectivos de trabajadores.

llamarse seguridad social, esto es ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

Sin embargo, en la exposición de motivos y en el contenido de reforma no se previó una propuesta de regulación en materia de la Ley del Seguro Social, cuyo tema es relevante en este ámbito.³⁵ Aparecen referencias incipientemente esbozadas dentro de dos fracciones relativas a las obligaciones patronales, un aspecto de exclusión del salario base de cotización y la realización de una “prueba piloto” para el aseguramiento ante el IMSS, a saber:

- a) *Obligaciones patronales*. Inscribir a las personas trabajadoras ante el IMSS, retener y enterar las cuotas obrero-patronales, así como cubrir las aportaciones ante el INFONAVIT (art. 291-K, fracciones V y VI).
- b) *Propinas*. No integrarán el salario base de cotización (art. 291-F).³⁶
- c) *Prueba piloto*. A cargo del Consejo Técnico del IMSS.

³⁵ Cfr. MORALES RAMÍREZ, María Ascensión, “Economía colaborativa. Un desafío más para la seguridad social”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, t. 69, núm. 273, 2019. Disponible en: <<http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-1.68627>>.

³⁶ En la iniciativa presentada por la Senadora del Xóchilt Gálvez Ruiz, las propinas sí formaban parte del salario, para el pago de cualquier indemnización o prestación a los trabajadores (art. 310-I). Integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional (PAN), Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un Capítulo XI Bis “Trabajo a través de las Plataformas Digitales”, al Título Sexto, conformado por los artículos 310-A, 310-B, 310-C, 310-D, 310-E, 310-F, 310-G, 310-H, 310-I, 310-J, 310-K, 310-L, 310-M y 310-N; una fracción XI, al artículo 391 y una fracción XII, al artículo 423, de la Ley Federal del Trabajo, Gaceta parlamentaria, Senadora de la República”, consultado en: <https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-11-11-1/assets/documentos/Inic_PAN_Sen_Xochitl_ley_federal_del_trabajo_trabajo_a_traves_de_plataformas_digitales.pdf>.

B) HACIA UNA “PRUEBA PILOTO”

La protección en la Ley del Seguro Social de las personas trabajadoras en plataformas digitales dependerá del resultado de la “Prueba Piloto”, la cual, conforme al Decreto del 24 de diciembre de 2024, comprenderá las etapas siguientes:

- a) *Publicación de las Reglas de Carácter General.* El Consejo Técnico dentro de los 5 días siguientes a la entrada en vigor del Decreto, publicarán en el Diario Oficial de la Federación las reglas que garanticen el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación y el pago de las cuotas correspondientes previstas en las fracciones V y VI del artículo 291-K (art. Segundo Transitorio).
- b) *Desarrollo de la prueba.* Se realizará dentro de un plazo de 180 días, a partir de la publicación de las “Reglas de carácter general”.
- c) *Elaboración del proyecto de iniciativa.* Con base en los resultados de la “Prueba Piloto” el IMSS preparará la propuesta de reforma a la Ley del Seguro Social, para su presentación ante el Poder Legislativo para su discusión (art. Tercero Transitorio).

Por su parte, el Consejo de Administración del INFONAVIT propondrá las adecuaciones normativas en el ámbito de su competencia (art. Tercero Transitorio).

De las disposiciones anteriores se desprende que de los resultados de la prueba piloto emanará también un nuevo capítulo especial en la LSS, el cual establecerá la regulación para las dos modalidades de personas trabajadoras en plataformas: las subordinadas y las independientes (únicamente por riesgos de trabajo).

El discurso oficial señaló que el modelo a diseñar respetará el esquema flexible y la autonomía propias de la modalidad de empleo, por ello, durante los 180 días determinados para presentar los resultados de la “Prueba Piloto”, el IMSS identificará las cate-

gorías, edades e ingresos de las personas de esta modalidad de trabajo.³⁷

V. COMENTARIOS FINALES

La reforma significa un avance porque reconoce la relación laboral y adoptó las sugerencias emitidas por la doctrina y ordenamientos internacionales en materia de prerrogativas y deberes patronales, así como derechos y prestaciones de los trabajadores, principalmente derivados de la aplicación de los sistemas de supervisión y los sistemas de toma de decisiones con base en los algoritmos.³⁸

Puede señalarse que la reforma se ubica dentro de la corriente doctrinal en donde la relación de trabajo es flexible y adaptable en la era de la transformación digital porque los empleadores y los trabajadores reclaman un mayor grado de flexibilidad, autonomía y discrecionalidad. Para una parte, permitiendo la innovación y el espíritu empresarial y, para la otra parte, mejorando la calidad del empleo, así como los derechos y protecciones en la ley.

No obstante, de las disposiciones se desprende que la protección no será completa en el ámbito de trabajo y en el del seguro social porque los ejes rectores de la relación laboral y de la protección son: el “trabajo efectivamente laborado” y la generación de por lo menos un salario mínimo, lo que propiciará diferencias y

³⁷ Cfr. HERNÁNDEZ, Gerardo, “Afilación al IMSS de los trabajadores de APPS será muy distinta a lo que se conoce actualmente”, *El Economista*, 15 de noviembre de 2024. Consultado en: <<https://www.economista.com.mx/capital-humano/afiliacion-imss-trabajadores-apps-sera-distinta-conoce-actualmente-20241115-734286.html>>.

³⁸ UNIÓN EUROPEA, Directiva 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la Mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, del 13 de octubre de 2024. OIT, *Hacer realidad el trabajo en la economía de plataformas*, Informe V, Ginebra, 2024. Cfr. TODOLÍ SIGNES, Adrián, “El principio de transparencia algorítmica... *op. cit.*”

desigualdades entre trabajadores en plataformas digitales subordinados y los independientes bajo esta modalidad, ya que para éstos, la protección del seguro social dependerá de su capacidad contributiva, no de su autonomía y del poder de organización, dirección, control y disciplina por parte de las empresas de plataformas digitales.

Diversos aspectos quedan aún pendientes como el cálculo y determinación de los ingresos que impactarán en la integración de éstos y en el pago de las prestaciones como consecuencia del tiempo efectivamente laborado y que son las notas distintivas de los trabajos especiales regulados en la Ley laboral, los cuales desde ya pueden ocasionar ciertas problemáticas.

Muchos temas tendrán que considerarse en la “Prueba Piloto” para el aseguramiento ante el IMSS y atenderse en la posible reforma: los accidentes en trayecto, los tiempos de espera para el otorgamiento de las prestaciones en especie y en dinero y, en particular, en torno a las pensiones de cesantía en edad avanzada y vejez, porque derivado de la particularidad del “trabajo efectivamente laborado” se requerirá mayor tiempo para lograr el número de semanas previstas en la ley para acceder a éstas.

Es deseable en términos de la OIT una regulación con un enfoque innovador para garantizar una protección social universal para el futuro del trabajo.