México se une a la tendencia global para proteger a los trabajadores de plataformas digitales: 7 consejos de cumplimiento para empresas de la Economía de Plataformas

Insights
4.28.25

An English version of this Insight is available by clicking above.

Em importante que las empresas que operan en México se mantengan informados sobre cambios sustanciales a la Ley Federal del Trabajo dirigidos a proteger a los trabajadores de plataformas digitales. El Congreso mexicano decretó una reforma en diciembre de 2024 enfocada en garantizar condiciones laborales justas y adecuadas. Aquí le actualizamos sobre lo que necesita saber para cumplir con los aspectos clave de la nueva ley antes de que su aplicación comience en junio.

Una Tendencia Global

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) caracteriza el trabajo en plataformas digitales como una forma atípica de empleo sin que exista una relación laboral directa entre el trabajador y la plataforma. Diversos países a nivel global están incrementando las protecciones para los trabajadores en este ámbito. Por ejemplo:

- La Unión Europea, Singapur y Uruguay aprobaron legislaciones en el último año dirigidas a proteger a los trabajadores en la economía de plataformas.
- La tarifa mínima de pago para trabajadores de entrega de restaurantes basados en aplicaciones en la Ciudad de Nueva York es ahora de $21.44 dólares por hora.
- Massachusetts permite a los conductores de plataformas sindicalizarse y negociar contratos.

México se ha unido a esta tendencia al establecer un marco regulatorio para plataformas digitales en el país y ciertos estándares mínimos para los trabajadores relacionados con el pago y beneficios, acceso a seguridad social, medidas de protección así como la participación en las utilidades de la empresa.

Definiciones Importantes

Las enmiendas a la Ley Federal del Trabajo de México incluyen los siguientes términos clave:

- **Plataforma Digital**: Conjunto de mecanismos, aplicaciones informáticas, sistemas y dispositivos que asignan tareas a los trabajadores a favor de terceros

Copyright © 2025 Fisher Phillips LLP. All Rights Reserved.

que asignan tareas a los trabajadores a favor de terceros.

- **Trabajo en Plataforma Digital**: Relación laboral subordinada que implica actividades remuneradas que requieren la presencia física del trabajador, gestionadas a través de una plataforma digital.
- **Trabajador de Plataforma Digital**: Persona que presta servicios personales, remunerados y subordinados, bajo el mando y supervisión de una persona física o moral que ofrece servicios a terceros, a través de una plataforma digital, y genere ingresos netos mensuales equivalentes a por lo menos un salario mínimo mensual de la Ciudad de México.
- **Algoritmo**: Sistemas de toma de decisiones que permiten el mando y supervisión automatizados o análogos sobre el trabajador de la plataforma digital.

Áreas Clave para el Cumplimiento

Contratos de Trabajo

- Debe establecerse un contrato de trabajo, distinto de los términos y condiciones de la plataforma, que puede firmarse digitalmente y debe ser aprobado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- El contrato debe incluir, entre otros, información sobre la naturaleza y características del trabajo, cómo se determina y calcula el ingreso, el equipo de trabajo, los mecanismos para la supervisión del contrato y el uso de algoritmos.

Prohibición de Encubrimiento o Simulación

- Las empresas de plataformas digitales tienen prohibido encubrir o simular la relación laboral mediante contratos civiles, comerciales u otros.
- La enmienda prohíbe la transferencia de las personas trabajadoras que se encuentren sujetas a una relación laboral tradicional a un esquema de trabajo en plataformas digitales, con el fin de buscar desvirtuar el vínculo laboral, los derechos asociados con el mismo o con el objeto de reducir las cargas fiscales, de seguridad social o laborales.

Pago y Beneficios

- El salario puede establecerse por tarea, servicio, obra o trabajo realizado, incluyendo cantidades proporcionales para días de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras. El pago debe realizarse al menos semanalmente.
- Las propinas no se considerarán en el cálculo de las cuotas de seguridad social patronal-trabajador.
- Las empresas deben cubrir los riesgos laborales durante el tiempo de trabajo en la plataforma digital.

Copyright © 2025 Fisher Phillips LLP. All Rights Reserved.

- Los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa si el tiempo efectivo de trabajo excede las 288 horas anuales.

Condiciones de Trabajo

- El horario de trabajo debe ser flexible y discontinuo.
- Los trabajadores pueden crear o unirse a sindicatos que permitan revisiones periódicas de las condiciones de trabajo.
- Las empresas deben proteger a los trabajadores de actos de discriminación y violencia laboral.
- Las empresas deben desarrollar una política de gestión algorítmica que informe a los trabajadores sobre los algoritmos para la toma de decisiones.
- Las empresas deben establecer mecanismos de capacitación y asesoría para asegurar el uso adecuado de las plataformas digitales.

Causas de Terminación

- Se establecen causas justificadas para la terminación especial de la relación de trabajo como la deshabilitación o el cierre de la empresa de plataforma digital.
- Se permite la terminación inmediata en casos de deshonestidad, violencia, amenazas o acoso, incluyendo acoso sexual.
- Cualquier forma de terminación o restricción de acceso a una plataforma requiere notificación por escrito.
- La acción sin notificación previa se considera nula.

Multas por Incumplimiento

En caso de incumplimiento, las plataformas digitales estarán sujetas a multas adicionales calculadas en función de la Unidad de Medida y Actualización (UMA). Aquí están las multas aproximadas para 2025 en dólares estadounidenses aproximados:

- $11,224 – $140,300 por no registrar el modelo de contrato.
- $5,612 – $140,300 por no emitir o informar sobre cambios en la política de gestión algorítmica.
- $1,403 – $28,060 por violar disposiciones sobre la administración y gestión de servicios.
- $2,806 – $140,300 por no implementar mecanismos relacionados con el personal autónomo.

Plan de Cumplimiento en 7 Pasos

Considere tomar los siguientes pasos para cumplir con estos nuevos requisitos:

Copyright © 2025 Fisher Phillips LLP. All Rights Reserved.

1. Proporcione mecanismos para revisar decisiones que afecten el acceso a la plataforma, gestionados por personal autónomo.
2. Establezca un proceso de quejas para abordar la discriminación, violencia, acoso y problemas similares, y designa personal para revisar decisiones.
3. Asegure que la información confidencial y los datos personales estén seguros.
4. Registre a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y en el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).
5. Establezca planes de capacitación, educación y seguridad y salud ocupacional.
6. Manténgase atento a las directrices de las autoridades aplicables.
7. Contacte a su abogado de Fisher Phillips para que te asista en sus esfuerzos de cumplimiento.

Conclusión

Continuaremos monitoreando los desarrollos bajo este nuevo marco legal. Para más información sobre cómo estos cambios puedan impactar sus operaciones en México, contacte a su abogado de Fisher Phillips o al autor de este Insight. Fisher Phillips México está a su servicio para asistirle con cualquier pregunta relacionada con este tema, así como con cualquier asunto de derecho laboral. Asegúrese de estar suscrito a los Insights de Fisher Phillips para recibir la información más actualizada directamente en tu bandeja de entrada.

Related People

Mauricio Foeth
Of Counsel
+52 55 48992148/+49 1575 8880464

Service Focus

Counseling and Advice

Copyright © 2025 Fisher Phillips LLP. All Rights Reserved.

International

Related Offices

México

Copyright © 2025 Fisher Phillips LLP. All Rights Reserved.