



# Nuevas obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social para las plataformas digitales

En esta edición, comentaremos las novedades derivadas del “Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Plataformas Digitales”, publicado en el DOF del 24 diciembre de 2024. Recuerde, **#HagamosQueLasCosasSucedan** con la lectura y análisis del documento que tiene en sus manos.

106

Contáctame



C.P.C. Ramiro Ávalos  
Martínez, Socio de Impuestos  
Corporativos en Baker Tilly



Mtro. Antonio Alberto Vela  
Peón,<sup>1</sup> Socio de Servicios  
Legales en Baker Tilly

<sup>1</sup> Miembro de la Asociación Nacional de Abogados de Empresa, Colegio de Abogados y del Colegio de Contadores Públicos de México

*Actualmente, la digitalización de datos ha introducido un nuevo modelo económico creando el trabajo de plataformas digitales cuya tendencia es creciente, pues ahora los datos son la materia prima de un nuevo modelo, ya que éstos se han convertido en el petróleo del siglo XXI que al transportarse en el vehículo que imponen el algoritmo y el uso y control de la big data establecen este nuevo modelo económico: el capitalismo digital.*

**Dídimo Castillo Fernández**

## EL DERECHO DIGITAL DEL TRABAJO

**H**oy, más que en la última década, la pantalla de los dispositivos móviles y equipos electrónicos se ha convertido en la principal forma de interacción no solo en las llamadas redes sociales –a través de una “máscara de píxeles”–, sino incluso para adquirir bienes y servicios que son ofertados.

La llamada Cuarta Revolución Industrial, iniciada a finales del siglo pasado y acelerada por la pandemia de *coronavirus disease* (Covid-19), continuada y reforzada por las grandes empresas durante la post-pandemia, así como el desarrollo de las nuevas tecnologías, ha dado surgimiento a nuevas formas de trabajo que no responden a las características tradicionales de la prestación de los servicios laborales. Una de estas relaciones atípicas es el trabajo en plataformas digitales, que ha desencadenado cambios en el mundo laboral.

Esto es así, debido a que el actual modelo de negocio a través de plataformas digitales se ha hecho más común para poner a disposición la oferta y la demanda de bienes y servicios a usuarios y consumidores en un mercado en línea a través de Internet, lo que lleva implícita una mano de obra, por ejemplo, en el sector del transporte de personas y bienes, entre otros, donde muchas de estas plataformas son empresas internacionales y transnacionales que desarrollan sus actividades y modelos de negocio en varios países.

Actualmente, el empresario está dispuesto a ofertar sus bienes o servicios bajo cualquier forma o modalidad, incluso ahora bajo la flexibilidad que da el Internet, así como el uso y explotación de los algoritmos de los datos de la *big data*. Esto ha dado lugar al trabajo en plataformas digitales, el cual puede ejecutarse exclusivamente en línea, a través de herramientas digitales y dispositivos electrónicos, o

bien de forma híbrida, combinando un proceso de comunicación en línea con una actividad posterior en el mundo físico.

En una reunión de expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se destacaron unánimemente, por los gobiernos representados en el sector de la economía de las plataformas digitales, dos tipos principales de esta actividad:

**1. Las plataformas basadas exclusivamente en la web o en línea**, en las que los trabajadores realizan sus tareas en línea y a distancia; y,

**2. Las plataformas basadas en la geolocalización**, en las que los trabajadores reciben instrucciones bajo un proceso de comunicación para realizar tareas en un lugar físico específico orientadas a servicios de transporte y compras, como son, entre otros, los repartidores de bienes y el transporte de personas.

El crecimiento en las últimas décadas ha abierto nuevos mercados para las empresas y ha creado nuevas oportunidades de empleo e ingresos, ofreciendo flexibilidad para algunos trabajadores y caracterizándose por las bajas barreras de entrada. También ha transformado significativamente la forma de organizar y realizar el trabajo. Con este nuevo modelo económico nace el **derecho digital del trabajo**, que actualiza dos complejos tipos de lagunas legales: **(i)** las relativas a la aplicación de las normas internacionales del trabajo; y, **(ii)** las lagunas temáticas de las normas del trabajo en plataformas digitales. Estos problemas hoy están siendo atendidos por los gobiernos de diversos países.

## TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

El 24 de diciembre de 2024, el Gobierno Federal publicó en el DOF reformas a la Ley Federal de Trabajo (LFT) para regular el trabajo en plataformas digitales, las cuales entrarán en vigor hasta el **22 de junio de 2025** y con las que se reconoce la relación de trabajo entre empresas y personas que prestan sus servicios dependientes a través de las plataformas digitales, adicionando un trabajo especial para ello al Título Sexto de la LFT: “Trabajo en plataformas digitales”, al incluirse el Capítulo IX BIS, que comprende los artículos 291-A a 291-U.

La reforma incluye nuevas responsabilidades para las empresas gestoras o administradoras de plataformas digitales...

El propósito de la reforma es garantizar los derechos laborales de las personas que prestan sus servicios a través de las plataformas digitales, reconociendo, además, la existencia de una relación de trabajo entre ellas y las empresas que gestionan dichas plataformas o empresarios que las administran, otorgándoles así derechos laborales y acceso a la seguridad social.

### ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

¿Qué es el trabajo en plataformas digitales? Ahora, conforme a la LFT, es un trabajo especial cuya relación jurídica es de carácter laboral, en la cual una persona presta sus servicios de manera subordinada a favor de terceros –sean usuarios, consumidores o beneficiarios de tareas, servicios, obras o trabajos que se oferten a través de aplicaciones informáticas y que requieren su presencia física– y un empleador, persona física o jurídica, quien ejerce el mando y su supervisión a través de la gestión o administración de aplicaciones informáticas o una plataforma digital, utilizando para ello las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), a cambio de recibir una remuneración por el desempeño de dichas actividades.

Así, el trabajador en plataformas digitales es la persona física que presta sus servicios personales subordinados y remunerados bajo el mando y supervisión de una persona física o jurídica que ofrece servicios a terceros a través de una aplicación informática o una plataforma digital; y, por su parte, el empleador

es la persona física o jurídica que ejerce el mando y supervisión del trabajador a través de la gestión o administración de aplicaciones informáticas o una plataforma digital, utilizando las TIC.

La LFT precisa que los usuarios, consumidores o beneficiarios de tareas, servicios, obras o trabajos que se oferten a través de aplicaciones informáticas o una plataforma digital utilizando las TIC no serán considerados empleadores ni responsables solidarios de personas trabajadoras en plataformas digitales o similares, ya que dicho carácter lo tendrá su empleador –la persona física o jurídica–, que gestione o administre los servicios a través de aplicaciones informáticas o una plataforma digital, utilizando las TIC.

También la LFT determina que por plataforma digital que utilizan las TIC se entenderá al conjunto de mecanismos, aplicaciones informáticas, sistemas y dispositivos que asignan tareas, servicios, obras, trabajos o similares a personas trabajadoras en favor de terceros, considerando el uso de las TIC.

Por su parte, las TIC serán el conjunto de servicios, infraestructura, redes, *software*, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo o para la funcionalidad de las plataformas digitales; así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

### CONTRATO LABORAL EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

La LFT precisa que las condiciones de trabajo deben constar por escrito y ser distintas a los términos y condiciones de la prestación del servicio de las plataformas digitales que utilizan las TIC. Se da la posibilidad de que el contrato de trabajo pueda ser firmado de manera digital.

Asimismo, se señala que el modelo de contrato de trabajo, individual o colectivo, debe ser autorizado y registrado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y deberá contener lo siguiente:

- 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, debiendo incluir detalles sobre el pago;
- El equipo e insumos de trabajo que en su caso se proporciona a la persona trabajadora, incluyendo lo relacionado con las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo para esta modalidad;
- El porcentaje del monto o método que el empleador 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 de que los hubiere;
- Los mecanismos de contacto y de supervisión, entre la plataforma y las personas trabajadoras, así como las condiciones de seguridad y supervisión; y,
- Otras condiciones de trabajo que se convengan.

## CONSIDERACIONES PARA EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

Al iniciar una relación laboral en plataformas digitales, se deben tomar en cuenta los siguientes factores para la realización del trabajo en plataformas digitales:

- El trabajo debe **generar ingresos netos mensuales equivalentes a un salario mínimo mensual** –\$8,364.00 mensuales para 2025–, independientemente del tiempo efectivamente trabajado. Las personas que generen una cantidad menor serán consideradas trabajadoras independientes.
- El salario por la tarea o el servicio realizado deberá pagarse semanalmente e incluir las prestaciones proporcionales de descansos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extra. Se deberán excluir las propinas para calcular las cuotas de seguridad social.
- El horario de labores será el tiempo **efectivamente trabajado**, es decir, desde que la persona trabajadora acepta una tarea hasta que es completada o finalizada.
- Los usuarios, consumidores o beneficiarios de la plataforma no serán considerados como empleadores.
- Reconocer el derecho al **reparto de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas** (PTU), es decir, de aquellas que gestionen

o administren las plataformas digitales, siempre que el tiempo efectivamente laborado durante el ejercicio fiscal supere las 288 horas –la LFT establece un factor específico para su cálculo y determinación–.

- En caso de litigio, el empleador no está obligado a reinstalar a los trabajadores, salvo los casos de violación de derechos colectivos.
- Para el cálculo de indemnización por terminación de la relación de trabajo, se deberán considerar los 20 días de salario promedio de los últimos seis meses, multiplicado por cada uno de los años, tomando en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.
- Mecanismos a seguir por parte de las empresas operadoras de plataformas digitales para la atención y revisión de decisiones que afecten o interrumpan la conexión, vinculación o acceso a la plataforma digital a través de la cual se prestan los servicios.
- Disposición expresa en la que la relación de trabajo se entenderá por terminada automáticamente cuando la persona trabajadora deje de tener actividad por un periodo consecutivo de 30 días naturales.
- Explicar cómo funcionan los algoritmos que asignan tareas y la política de gestión algorítmica, sin revelar secretos industriales de los empleadores, por lo cual se deberá implementar una política de confidencialidad.

## OBLIGACIONES PARA LOS GESTORES O ADMINISTRADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES

La reforma incluye nuevas responsabilidades para las empresas gestoras o administradoras de plataformas digitales, entre ellas están:

- Establecer mecanismos para llevar el registro de horas trabajadas y tiempos de espera.
- Los pagos a las personas trabajadoras deberán realizarse en un plazo no mayor a una semana y emitir los recibos correspondientes.
- Tener un registro de las personas trabajadoras de plataformas digitales.
- Están obligadas a inscribir a las personas trabajadoras en el sistema de seguridad social para, con ello, pagar las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y las aportaciones correspondientes



Tal como está redactado el decreto en comento, no hace distinción entre las plataformas digitales extranjeras o mexicanas.

al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).

- El IMSS y el Infonavit deberán publicar, en un plazo de cinco días posteriores a la entrada en vigor de la reforma (22 de junio de 2025), las reglas de carácter general que garanticen el cumplimiento de las obligaciones especiales de las empresas operadoras de las plataformas digitales.
- El IMSS contará con un plazo de 180 días naturales (contados a partir de la publicación de las reglas mencionadas en el párrafo anterior) para que, con base en los resultados de la prueba piloto destinada al aseguramiento de los trabajadores de plataformas digitales, se elabore una iniciativa de reforma a la Ley del Seguro Social, que permita dar cumplimiento a las nuevas obligaciones establecidas por la reforma a la LFT en materia de plataformas digitales.
- Garantizar la capacitación, adiestramiento y asesoría necesarios para garantizar la adaptación y el uso adecuado de las plataformas digitales, así como ofrecer mecanismos de seguridad laboral.
- Transparentar la remuneración por cada tarea o servicio.
- Establecer mecanismos para prevenir la discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral.

- Implementar mecanismos que garanticen la seguridad de la información y datos personales de las personas trabajadoras.
- Informar sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo que deberán considerar las personas trabajadoras de plataformas en el ejercicio de sus labores.
- Establecer mecanismos específicos de atención y seguimiento de quejas o denuncias internas de las personas trabajadoras en plataformas digitales.

### OBLIGACIONES PARA LOS TRABAJADORES EN PLATAFORMAS DIGITALES

La LFT establece las siguientes obligaciones para los trabajadores en plataformas digitales:

- Cumplir con las disposiciones en materia de seguridad y salud laborales.
- Cumplir con las condiciones de horarios, lugares de las entregas y servicios.
- Utilizar los mecanismos y sistemas determinados por las plataformas para el seguimiento, conexión y comunicación.
- Atender en todo momento las políticas y mecanismos de protección de datos.
- Conducirse con probidad, honradez y abstenerse de conductas discriminatorias, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

### PROHIBICIONES PARA LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Las empresas gestoras o administradoras de plataformas digitales tienen prohibido:

- Cobrar por inscripción, uso, separación o conceptos similares.
- Trabajo de personas menores de edad.
- Retener dinero adicional a los conceptos establecidos en la LFT.
- Restringir la conexión a los trabajadores, salvo por aquellos casos previstos en la LFT.
- Buscar desvirtuar el vínculo laboral mediante contratos civiles o mercantiles.
- Subcontratar personal.

## RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

Son causales de rescisión de la relación laboral en el trabajo en plataformas digitales, además de las establecidas en el artículo 47 de la LFT, las siguientes:

- Presentar documentación falsa al realizar el registro de datos en la plataforma digital.
- Actuar con imprudencia y comprometer la seguridad o privacidad del usuario o cliente de la plataforma.
- Incurrir en faltas de probidad, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, y/o acoso sexual y otros actos discriminatorios.
- Incurrir de manera reiterada en incumplimiento de las tareas.

## INFRACCIONES Y MULTAS

A las personas físicas o jurídicas que administren plataformas digitales, en su carácter de empleador, que violen las normas protectoras del trabajo en plataformas digitales, con independencia de las sanciones que correspondan en las leyes respectivas, se les impondrá una multa por el equivalente de 250 a 25 mil Unidades de Medida y Actualización, equivalentes a un rango de \$27,142.50 a \$2'714,250.00.

## OBLIGACIONES FISCALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Después de analizar el “Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Plataformas Digitales”, publicado el 24 diciembre de 2024 en el DOF, notamos que las plataformas digitales que contraten relaciones laborales y que requieran la presencia física de los trabajadores deberán cumplir con las obligaciones fiscales y de seguridad social siguientes:

1. Inscribirse como empleador ante el IMSS y el Infonavit.
2. Pagar mensual y bimestralmente las cuotas de seguridad social del IMSS y del Infonavit.
3. Deberán expedir los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet o Facturas Electrónicas de nóminas por el pago de los salarios a los trabajadores.

4. Si los trabajadores de las plataformas digitales se encuentran físicamente ubicados en distintas ciudades de la República Mexicana, en cada municipio deberán tramitar un registro patronal en el IMSS.

**Bonus:** también deberán registrar esos centros de trabajo ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

5. En el caso de que el promedio anual de trabajadores de las plataformas digitales sea de 300 o más, deberán presentar el dictamen de las cuotas de seguridad social ante el IMSS.

6. Nuevamente, si los empleados presencialmente se encuentran en diferentes estados de la República Mexicana, la plataforma digital deberá inscribirse en el Registro Estatal de Contribuyentes de cada gobierno estatal y pagar el impuesto sobre nómina (ISN); además, al ser causante de dicho impuesto, deberán presentar declaraciones informativas semestrales y/o anuales del ISN, como actualmente existen en Chiapas, Guanajuato, Michoacán, Puebla, Querétaro y Tamaulipas.

**Extrabonus:** en algunas entidades federativas, existe el cumplimiento voluntario u obligatorio para presentar el dictamen de contribuciones locales, que incluye el ISN, por ejemplo, en Quintana Roo, Estado de México, Ciudad de México, Guerrero y otros tantos más.

Tal como está redactado el decreto en comento, no hace distinción entre las plataformas digitales extranjeras o mexicanas. Evidentemente, las que son de otros países probablemente cuentan con la infraestructura y recursos financieros para hacer frente a la carga económica y administrativa para cumplir con la totalidad de las obligaciones fiscales y de seguridad social que les hemos compartido.

Otro punto interesante es el alcance del recién adicionado Capítulo IX BIS del Título Sexto de la LFT: “Trabajo en plataformas digitales”, ya que se da por hecho que va dirigido a las grandes plataformas digitales extranjeras de transportación de personas o bienes y/o de entrega de alimentos, quizá por la cobertura que los medios de comunicación le han dado a los conductores o asociados de esas fuertes plataformas digitales –Uber, Didi, Rappi y Cabify–, aunque

también es conveniente precisar que el texto de la reforma a la LFT distingue, entre los empleadores, a los **administradores de las plataformas digitales**.

Sin embargo, existe un número interesante de plataformas digitales extranjeras y mexicanas de transportación de personas o bienes y/o de entrega de alimentos –que quizá no sean tan conocidas– que operan a lo largo y ancho del territorio mexicano y que deberán cumplir con la totalidad de las obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social.

¿Y la Reforma Laboral solo va dirigida a las plataformas digitales extranjeras de transportación de personas o bienes y/o de entrega de alimentos? ¿Únicamente ese tipo de plataformas digitales requieren de la presencia física de los trabajadores? Nuevamente leemos la redacción de los conceptos de trabajo en plataformas digitales que hemos descrito en los apartados anteriores y entonces recordamos las diferentes plataformas digitales de servicios de administración, contables, jurídicos, *software*, arquitectura, diseño gráfico, etc., que existen en el ecosistema de la economía digital. Lo que se detalla en los artículos 291-A a 291-F se observa parcial o totalmente en algunos de los servicios que realizan los nómadas digitales.

En fin, solo bastaría que la autoridad laboral o el IMSS se acerquen a cualquier *freelancer* que encuentren en alguna cafetería de La Roma o La Condesa y le pregunten sobre el tipo de servicio y la plataforma digital a la que le están brindando sus servicios digitales.

### CONCLUSIONES

Tengamos presente que la LFT define las reglas entre el capital y el trabajo a través de un conjunto de normas que regulan las prestaciones individuales de servicios, con el objetivo de garantizar la vida, la salud y un nivel de vida decoroso a los trabajadores.

Si bien es cierto que nuestra LFT data de 1970 y las reformas que ha sufrido solo reconocen más derechos laborales, no menos cierto es que ninguna de ellas tiene como propósito el mejorar la productividad laboral, tan esperada desde hace varias décadas.

En este momento, en que la sociedad mexicana se desenvuelve en fenómenos económicos vertiginosos

por el uso preponderante de las aplicaciones informáticas para adquirir bienes o recibir la prestación de servicios, la acción gubernamental es regular sanamente este novedoso quehacer empresarial.

Desafortunadamente, bajo una deficiente técnica legislativa, el Poder Legislativo modifica la LFT para regular la actividad laboral en plataformas digitales –la que se celebra–, ya que es mejor tener una ley imperfecta para evitar que las normas laborales queden a la zaga de los fenómenos económicos novedosos y el Derecho Laboral esté anquilosado, pues la ley debe ser el instrumento de acción indispensable para regular la dignidad en el trabajo para una convivencia social más justa.

Esperamos que con el tiempo el legislador atienda las recomendaciones del Consejo de Administración de la OIT que decidió incluir en el orden del día de las 113a. y 114a. reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo –en junio de 2025 y 2026– un punto acerca de elaboración de normas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas para mejorar la regulación laboral de nuestro país.

Abonamos nuestra espera para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social recopile, elabore, procese y divulgue información con el fin de facilitar la comprensión de los derechos y obligaciones que se desprendan de las relaciones de trabajo en plataformas digitales.

Finalmente, es necesario que las plataformas digitales mexicanas y extranjeras realicen una evaluación del impacto de la Reforma Laboral, incluyendo el cumplimiento de las obligaciones fiscales y de seguridad social que, en su caso, deberán observar a partir del segundo semestre de 2025. Habrá que estar atentos a la publicación de las reglas de carácter general que tanto el IMSS como el Infonavit deberán dar a conocer a finales de junio del presente año.

Hasta la siguiente edición del “Termómetro tributario”. Si tiene comentarios o sugerencias, con gusto se recibirán vía Telegram en [https://t.me/Ramiro\\_Avalos](https://t.me/Ramiro_Avalos) o en el correo electrónico [ravalos@bakertilly.mx](mailto:ravalos@bakertilly.mx). •