

El futuro del trabajo en aplicaciones digitales: Análisis de la reforma en materia de trabajo en plataformas digitales.

Fecha: 27 de diciembre de 2024

Autores: Alexis León, Jesús García y Anahí Castillo

- En los últimos años el trabajo en plataformas digitales ha ido en constante crecimiento en nuestro país, lo anterior derivado de ciertas características que lo distinguen de los trabajos convencionales, entre las que destacan: (i) los trabajadores pueden laborar desde cualquier ubicación, y se les permite aceptar o rechazar tareas y servicios, (ii) supone menores barreras de ingreso al empleo, y (iii) permite una amplia flexibilidad en los horarios de trabajo.
- El 10 de diciembre la Cámara de Diputados aprobó dictamen (turnándose al Senado para dictamen) de la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que tiene por objeto garantizar que los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso a los mismos derechos y protecciones que otros trabajadores, con la intención de crear un mercado laboral más justo, equitativo y seguro, buscando asegurar la sostenibilidad del modelo de negocio (presentada por el Ejecutivo el 03 de diciembre).
- El 24 de diciembre fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la reforma a la Ley Federal del Trabajo (la Reforma) en la que, de manera general, se establece que: (i) las plataformas deberán garantizar seguridad social, aguinaldo, vacaciones y reparto de utilidades a sus trabajadores; (ii) las plataformas tendrán prohibido realizar cobros por inscripción, realizar retenciones injustas y obliga a la celebración de contratos de trabajo; y (iii) regulación aplicable a los algoritmos (para asignación de tareas en las plataformas) para mayor transparencia. Lo anterior pudiera:
 - Generar aumentos en los costos operativos de las plataformas (ajustes a las tarifas y en los modelos de negocios).
 - Incrementar los riesgos de litigios laborales en contra de las plataformas.
 - Implicar la reducción de trabajadores ante los costos asociados a los beneficios laborales de la reforma.
 - Afectar la flexibilidad laboral de los trabajadores.
 - Derivar en modificaciones de convenios de alianza celebrados con terceros (p. ej. entidades financieras), con la finalidad de precisar el régimen de responsabilidad laboral de las plataformas respecto de los trabajadores objeto de la reforma.

Naturaleza de la relación laboral en plataformas digitales y elementos relevantes.

La Reforma propone definir la relación laboral generada a través de plataformas digitales como el desempeño de actividades remuneradas que requieran la presencia física de la persona trabajadora para la prestación del servicio, las cuales son gestionadas por una persona física o moral en favor de terceros, a través de una plataforma digital, utilizando las tecnologías de la información y comunicación para ejercer el mando y la supervisión sobre la persona trabajadora.

Derivado de lo anterior, se incorporan a la LFT los siguientes elementos relevantes para dar sustento a la relación laboral:

- a. Plataforma digital. Entendida como el 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 tecnologías de la información.

El carácter de patrón lo tendrá la persona física o moral que gestione o administre los servicios a través de aplicaciones informáticas, y no así los usuarios, consumidores o beneficiarios de las tareas, servicios, obras o trabajos que se oferten a través de las plataformas digitales.

- b. Personas trabajadoras. Aquellas personas que presten 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, independientemente del tiempo efectivamente trabajado** (para 2024 alrededor de \$7,467.90 pesos).

En caso de no generar la percepción antes señalada, los trabajadores se considerarán como trabajadores independientes; sin embargo, pese a lo anterior, seguirán gozando de todos los derechos de un trabajador en plataforma digital, salvo por los de inscripción ante el IMSS y que su patrón realice aportaciones al Infonavit.

En todos los casos, las personas consideradas como patrón bajo esta modalidad, serán responsables del pago del aseguramiento en el régimen del seguro social cuando ocurra un riesgo de trabajo durante el tiempo de trabajo efectivamente laborado.

Si la persona trabajadora de plataformas digitales deja de tener actividad un periodo consecutivo de 30 días naturales, se entiende terminada la relación laboral sin que proceda responsabilidad ni indemnización del patrón.

Las personas trabajadoras disfrutarán de todos los derechos colectivos previstos en la LFT, para lo cual los patrones deberán establecer mecanismos que garanticen su ejercicio pleno.

- c. Tiempo efectivamente trabajado. Por su naturaleza, el trabajo en plataformas digitales es primordialmente flexible y discontinuo, por lo que cobra relevancia el concepto de “tiempo efectivamente trabajado”. Bajo este esquema, el tiempo de trabajo es definido por la persona trabajadora quien tendrá completa libertad para determinar sus horarios.

“Tiempo efectivamente trabajado/laborado” se define como el tiempo comprendido desde que el trabajador acepta prestar una tarea, servicio, obra o trabajo en la plataforma digital, hasta el momento en el que dicha prestación concluye.

El tiempo efectivamente trabajado adquiere especial importancia al hablar del reparto de utilidades, ya que sólo aquellos trabajadores cuyo tiempo efectivamente laborado sea superior a 288 horas anuales tendrán derecho a participar en las utilidades. Esto representa la existencia de un régimen preferente para los trabajadores de plataformas digitales y por tanto, una mayor carga a sus patrones; lo anterior toda vez que si tomamos como referencia la fracción VII del artículo 127 de la LFT en torno al reparto de utilidades, ésta prevé que los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando, por lo menos hayan trabajado sesenta días durante el año, esto es, tomando como base una jornada laboral de 8 horas, los trabajadores eventuales adquieren el derecho de participar en las utilidades cuando trabajan por lo menos 480 horas al año; mientras que tratándose de personas trabajadoras en plataformas digitales se les exige únicamente haber laborado más de 288 horas anuales para adquirir este derecho.

- d. Salario del trabajador. El salario se fijará por tarea, servicio, obra o trabajo realizado. En atención a la naturaleza flexible del trabajo, dicho pago contemplará el proporcional del día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras sin que proceda el pago o reconocimiento de algún valor adicional por cualquiera de esos conceptos.

No se considerarán como parte integrante del salario base de cotización los montos que se perciban por concepto de propinas. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitirá disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos de cálculo del ingreso neto.

- Contratación. El trabajo en plataformas digitales deberá fijarse mediante un contrato que será distinto de los términos y condiciones de la prestación del servicio de la plataforma. El modelo de contrato deberá ser autorizado y registrado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. El contrato deberá contener datos como: (a) la determinación del sistema de contabilización de ingresos generados y de tiempo

efectivamente laborado, (b) el equipo e insumos de trabajo que se proporcionarán, incluyendo las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, (c) el porcentaje del monto o método que el patrón pagará por cada tarea, servicio, obra o trabajo, y (d) los mecanismos de contacto y supervisión entre la plataforma y las personas trabajadoras.

e. Política de gestión algorítmica del trabajo en plataformas digitales.

La Reforma obliga a las plataformas digitales a elaborar un documento en el que detallen las reglas para la asignación de tareas realizada a través de un algoritmo, e informen utilizando un lenguaje sencillo y claro a las personas trabajadoras sobre los elementos utilizados por los algoritmos para la toma de decisiones. En otras palabras, se establece la transparencia obligatoria de las reglas del algoritmo. Dicho documento deberá contener:

- Las consecuencias del cumplimiento o incumplimiento de instrucciones otorgadas a las personas trabajadoras, incluyendo expectativas de tiempos de espera, traslado, y prestación de los servicios,
- Las consecuencias e impacto de las calificaciones otorgadas por terceros sobre los servicios proporcionados por los trabajadores,
- Los incentivos y penalizaciones utilizados para incidir en la intensidad, calidad, frecuencia, tiempo o ritmo de trabajo,
- Cualquier otro criterio que sea tomado en cuenta para la toma de decisiones del algoritmo.

La política formará parte del contrato de trabajo y deberá ser conocido por todas las personas trabajadoras al inicio de la relación laboral, cualquier modificación deberá ser informada de inmediato a los trabajadores para su aceptación (lo anterior pudiera implicar una violación a los derechos de autor de las plataformas).

Obligaciones a cargo del patrón.

La Reforma impone obligaciones especiales a los patrones, entre las que subrayamos: (i) pagar los trabajos derivados de los servicios otorgados, en un plazo no mayor a una semana y a emitir semanalmente recibos detallados con las tareas cumplidas, el tiempo efectivamente trabajado, las retenciones efectuadas, entre otros, (ii) establecer mecanismos para llevar el registro de horas trabajadas y tiempos de espera, (iii) inscribir a las personas trabajadoras ante el IMSS y determinar, retener y enterar el pago de cuotas obrero patronales, (iv) realizar las aportaciones correspondientes al Infonavit, (v) establecer mecanismos de adiestramiento, capacitación y asesoría necesarios para garantizar el uso adecuado de las plataformas, e (vi) informar a los trabajadores el pago que recibirá por cada tarea, desglosando los conceptos aplicables en la integración del pago.

Otros aspectos a considerar.

La Reforma incorpora diversas causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, entre las más destacadas: (a) comprometer, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad o privacidad del usuario o del cliente de la plataforma digital, e (b) incurrir de manera reiterada en el incumplimiento de las tareas, servicios, obras o trabajos aceptados por la persona trabajadora, así como de las instrucciones relacionadas con el trabajo sin causa justificada.

La Reforma prohíbe transferir a los trabajadores que se encuentren sujetos 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 cargas fiscales, de seguridad social o laborales.

Se permite a las empresas de plataformas digitales contratar a personas bajo esquemas laborales continuos y tradicionales.

La Reforma prevé diversas sanciones (multas) para el caso de incumplimiento de las disposiciones en materia de plataformas digitales que van desde los \$27,142.50 a \$2'714,250.00 pesos (lo cual pudiera ser desproporcional en función del incumplimiento sancionado, por ejemplo, el no registro del modelo de contrato laboral).

De conformidad con su régimen transitorio, la Iniciativa entrará en vigor 180 días después de su publicación; mientras que el IMSS contará con 180 días, luego de realizar una prueba piloto para el aseguramiento de los trabajadores de plataformas digitales, y de la publicación de las reglas de carácter general, para presentar las iniciativas de reforma a la legislación que corresponda.

El presente boletín es meramente informativo, para mayor detalle favor de contactar a:

Jorge Gaxiola Moraila – jgaxiola@gcsa.com.mx

José Antonio Calvo Díaz – jacalvo@gcsa.com.mx

Alexis León Trueba – aleon@gcsa.com.mx

Yohana Aquino Barrueta – yaquino@gcsa.com.mx