

El trabajo en plataformas digitales: un nuevo paradigma laboral

110 El 24 de diciembre de 2024, se publicó en el DOF un decreto que modifica la LFT para regular el trabajo a través de plataformas digitales. Esta reforma logra dar el primer paso en la regulación de un tema sumamente complejo y actual, pero aún queda mucho que trabajar en la regulación y debe atenderse urgentemente.



Lic. y C.P. Christian R. Natera
Niño de Rivera, Socio Director
de Natera Consultores



C.P. Stephanie Sánchez
Barranco, Consultora de
Natera Consultores

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el crecimiento de las plataformas digitales ha impactado la economía al crear nuevas oportunidades de autoempleo. El gran aumento en el número de prestadores de servicios bajo este esquema motiva inevitablemente reflexiones en torno a la necesidad de revisar el marco regulatorio para buscar la forma de brindarles seguridad social, prestaciones laborales y estabilidad en el empleo. Finalmente, el gobierno ha decidido intervenir para comenzar a regular la situación laboral de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales.

En este contexto, el 24 de diciembre de 2024, se publicó en el DOF el “Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Plataformas Digitales” (en adelante, el Decreto). Esta reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) crea una novedosa categoría de trabajadores que prestan sus servicios a través de una plataforma digital, atribuyéndoles formalmente el carácter de trabajadores y otorgándoles acceso a seguridad social, prestaciones y reparto de utilidades.

Desde luego, para las empresas de plataformas digitales es un cambio importante que deberán analizar cuidadosamente y asesorarse para cumplir adecuadamente con sus obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social antes de su entrada en vigor, que será el 22 de junio de 2025, de conformidad con el artículo primero transitorio del Decreto.

NUEVOS PARADIGMAS REQUIEREN NUEVAS REGLAS

Los conceptos y reglas previstas en la legislación laboral para relaciones laborales tradicionales parecen insuficientes para ser aplicadas a las novedosas relaciones jurídicas y económicas que surgen en la economía digital. Por ello, era necesario que el Título Sexto que regula los trabajos especiales fuese adicionado con un nuevo capítulo, el Capítulo IX BIS “Trabajo en plataformas digitales”, que comprende los artículos 291-A a 291-U de la LFT.

La nueva regulación para el trabajo en plataformas es compleja y de su lectura surgen muchas dudas e inquietudes. Un análisis adecuado de las disposiciones rebasa por mucho la intención y alcances que

podrían lograrse en esta colaboración, por lo que nos enfocaremos en presentar de forma general lo que abarca esta regulación.

Como punto de partida, es necesario leer la definición de “trabajo en plataformas digitales”, la cual se encuentra en el artículo 291-A de la LFT y se transcribe a continuación:

Artículo 291-A. *Es una relación laboral subordinada que consiste en 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 la comunicación para ejercer el mando y la supervisión sobre la persona trabajadora.*

Aunque de una primera lectura pareciera que la definición incorpora los elementos de las relaciones que pretende regular, surgen dudas cuando se trata de contrastar con diversos modelos de negocio que operan a través de plataformas digitales. Invitamos al lector a hacer este ejercicio para comprobar que algunos modelos caben perfectamente en la definición, mientras que en otros surgen dudas importantes.

Se establece que el trabajo en plataformas digitales es discontinuo y flexible, permitiendo que los trabajadores elijan el tiempo que trabajarán, así como reconociendo su libertad para la conexión y su derecho a la desconexión.

El “tiempo efectivamente laborado” se entenderá cuando el trabajador acepta prestar una tarea, servicio, obra o trabajo en la plataforma digital, hasta que se concluye definitivamente.

Por su parte, en términos del artículo 291-C de la LFT, se considera persona trabajadora de plataformas digitales a quien preste 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 por su trabajo, independientemente del tiempo efectivamente trabajado.

Las empresas que no cumplan con las disposiciones establecidas en la reforma podrán enfrentar multas...

Se considera que las personas trabajadoras que presten servicios a través de plataformas digitales son independientes, si al mes generan ingresos menores a \$8,364.00 (un salario mínimo mensual); esto, sin perder los derechos estipulados. Los patrones serán responsables del pago del aseguramiento cuando ocurra un riesgo de trabajo durante el tiempo efectivamente laborado.

Si el trabajador suspendiera sus actividades de manera consecutiva por 30 días naturales, se da por terminada la relación laboral automáticamente, sin indemnización alguna.

La regulación aclara que en ningún caso el usuario de las plataformas digitales será considerado patrón, ni responsable solidario de los trabajadores de plataformas digitales.

A continuación, enunciamos brevemente algunos de los aspectos que estimamos más relevantes de la nueva regulación.

El reconocimiento de la relación laboral

- Se establece que los prestadores de servicios a través de plataformas digitales pueden ser considerados trabajadores, dependiendo de ciertas características de la forma en que presten sus servicios y del importe de las contraprestaciones que reciban a través de la plataforma digital.
- El trabajo en plataformas digitales debe fijarse mediante contrato y este deberá ser registrado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Causas de terminación de la relación laboral

- Presentar documentación falsa.
- Ser imprudente o descuidado con la seguridad o privacidad del usuario.
- Incumplir con las tareas e instrucciones sin causa justificada.
- La rescisión podrá ser inmediata, previa notificación al trabajador con al menos tres días de anticipación.
- La indemnización que deberá pagar el empleador para quedar eximido de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora en los supuestos previstos en el artículo 49 de la LFT será de tres meses de salario, más 20 días de salario por año de servicio, tomando en cuenta el tiempo efectivamente laborado y los salarios vencidos e intereses.

Derechos de los trabajadores de plataformas digitales

- Se reconoce el derecho a la seguridad social, incluyendo el acceso a servicios médicos y pensión.
- Un salario mínimo garantizado.
- Pago de prestaciones laborales como aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.
- Derecho al reparto de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU).
- Se prohíbe la discriminación y el despido injustificado, brindando mayor estabilidad a los trabajadores.

Obligaciones para las plataformas digitales

- Emitir recibos de nómina.
- Estarán obligadas a registrar a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano de Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- Se deberán garantizar condiciones de trabajo seguras y justas, evitando la precarización del empleo.
- Implementar políticas de seguridad laboral y protección de datos.

Restricciones para las plataformas digitales

- Cobrar tarifas de inscripción a los trabajadores.

- Retener dinero adicional fuera de lo estipulado en la LFT.
- Subcontratar personal para evadir responsabilidades laborales.

Derecho a la PTU

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a la PTU cuando el tiempo efectivamente laborado sea superior a 288 horas anuales.
- En el artículo quinto transitorio del Decreto, se señala que la temporalidad de 288 horas efectivamente laboradas, indicada en la fracción IX del artículo 127 de la LFT, se obtiene de considerar 45 minutos por cada hora y 15 minutos de tiempo de espera para la recepción de tareas, servicios y obras o trabajos, siendo un factor de .075 de actividad efectivamente laborada por cada hora.
- Al aplicar el factor a una jornada de ocho horas da como resultado seis diarias, lo que representa 36 semanales o 144 mensuales, por lo que, al tomar en consideración la temporalidad de 60 días trabajados durante el año, establecidos en la fracción VII del artículo 127 de la LFT, se equipara a 288 horas de actividad efectivamente laborada.

Sanciones y multas

- Las empresas que no cumplan con las disposiciones establecidas en la reforma podrán enfrentar multas de hasta 25,000 Unidades de Medida y Actualización, equivalentes a más de 2.7 millones de pesos.

COMENTARIOS FINALES

El Decreto representa el primer paso hacia la regulación del trabajo en plataformas digitales en México y, como tal, es un avance. Desafortunadamente, la nueva regulación parece no haber tomado en cuenta los modelos económicos y financieros del negocio de las plataformas digitales al haberles atribuido responsabilidades y obligaciones laborales y de seguridad social. Regular sin conocer (y reconocer) la realidad no puede dar un buen resultado.

Desde luego, la implementación de la regulación supone un costo importante para las plataformas, quienes tendrán que aumentar el precio de sus servicios

y adecuar sus modelos de negocio si es que este sigue siendo viable.

Muchas plataformas digitales de intermediación no hacen más que poner en contacto a un oferente de servicios y un consumidor. Su negocio se limita a eso solamente, no es el servicio del oferente. Por ello, las plataformas cobran solo una comisión del precio que el oferente del servicio obtiene de su servicio. Pensemos en que el oferente del servicio cobrará \$500 por el servicio. La plataforma le cobrará al oferente una comisión del 5%, obteniendo un ingreso de \$25. ¿De dónde sacará la plataforma los recursos para pagar las contribuciones de seguridad social? Es más cara la carga social que el valor total de la comisión obtenida por la plataforma. No olvidemos que la plataforma no prestó más que un servicio de poner en contacto al oferente con el consumidor; el ingreso del oferente es pagado por el consumidor, quien no se considera patrón ni tiene responsabilidad alguna.

De considerarse que existe una relación laboral del oferente del servicio con la plataforma digital y que esta le paga como salario el precio del servicio, se estaría desconociendo la realidad de la relación económica y jurídica que la plataforma tiene con el oferente del servicio y el consumidor, distorsionando gravemente la realidad de estas empresas.

Por otra parte, es urgente armonizar la nueva regulación laboral con la regulación fiscal que se diseñó para las plataformas digitales de intermediación y que ha demostrado ser sumamente eficiente. De no llevar a cabo la adecuación, con la entrada en vigor de las modificaciones a la LFT cientos de miles (quizá millones) de personas trabajadoras de plataformas digitales quedarían fuera del régimen fiscal que fue especialmente diseñado para ellos, aumentándoles considerablemente la carga tributaria y generando importantes cargas administrativas para las empresas.

Las autoridades laborales, de seguridad social y fiscales deben abrir canales de comunicación con las empresas de plataformas digitales para poder emitir reglas que permitan resolver las dudas y lograr, mediante el diálogo, las adecuaciones y aclaraciones necesarias que permitan una efectiva aplicación de la regulación. •