



JA Del Río

NEWSLETTER #87
January 2025

Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo, en materia de Plataformas Digitales

El pasado **24 de diciembre de 2024** se publicó, en el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el cual se adicionan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT), en materia de Plataformas Digitales.

Entre los principales cambios se establece que para todos aquellos los trabajadores que obtengan o generen un ingreso mensual equivalente a por lo menos un salario mínimo tendrán derecho a una seguridad social completa, que incluye el acceso al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). **En caso de que al final de cada mes no alcancen a generar la percepción mencionada, serán considerados trabajadores independientes.**



Decree Adding Various Provisions to the Federal Labor Law Regarding Digital Platforms

On December 24, 2024, the decree amending the Federal Labor Law (FLL) concerning Digital Platforms was published in the Diario Oficial de la Federación (Official Gazette of the Federation).

Among the key changes, it is established that all workers earning or generating a monthly income equivalent to at least one minimum wage will be entitled to full social security coverage. This includes access to the Mexican Social Security Institute (IMSS) and the National Housing Fund Institute (INFONAVIT). **Workers who do not meet this income threshold by the end of each month will be classified as independent workers.**

Además, se reconoce la naturaleza flexible y discontinua de este tipo de empleo, permitiendo a los trabajadores elegir sus horarios y las plataformas en las que desean prestar servicios.

A continuación, destacamos los puntos más importantes de esta reforma:

Nuevo capítulo IX Bis: trabajo en Plataformas Digitales

La reforma crea el Capítulo IX Bis, que establece la relación laboral de los trabajadores de plataformas digitales, considerándola como una relación subordinada y remunerada. Este tipo de trabajo se reconoce por su necesidad de presencia física para la prestación de servicios a través de plataformas digitales. En este sentido, las plataformas y sus administradores serán considerados patrones, mientras que los usuarios no tendrán responsabilidad laboral.

Derechos laborales y flexibilidad

Con relación a los derechos laborales, la naturaleza de su trabajo será flexible y discontinua, existiendo únicamente durante el tiempo efectivamente trabajado. En cuanto a la remuneración, se pagará por tarea, incluyendo de manera proporcional los días de descanso, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras.

The reform also recognizes the flexible and intermittent nature of this type of employment, allowing workers to choose their schedules and the platforms they wish to work with.

Below are the highlights of this reform:

New Chapter IX Bis: Work on Digital Platforms

The reform introduces Chapter IX Bis, which establishes the labor relationship for workers on digital platforms as subordinate and paid employment. This type of work is characterized by the physical presence required to provide services through digital platforms. Consequently, platforms and their administrators are recognized as employers, while users bear no labor liability.

Labor Rights and Flexibility

Regarding labor rights, the nature of this work is considered flexible and intermittent, existing only during the time effectively worked. Payment will be task-based, proportionally including rest days, vacation pay, vacation bonuses, year-end bonuses, and overtime.



Contratos y gestión algorítmica

La reforma también introduce cambios en los contratos laborales. Se entiende por algoritmo, el uso de sistemas de toma de decisiones que permitan ejercer de manera automatizada o análoga el mando y la supervisión sobre la persona trabajadora de plataforma digital.

Los empleadores deberán elaborar un documento de política de gestión algorítmica del trabajo que informe a las personas trabajadoras, utilizando un lenguaje sencillo y claro, y evitando el uso de frases inexactas o ambiguas, así como los elementos utilizados por los algoritmos para la toma de decisiones que puedan afectar la relación laboral. Dicha política deberá formar parte del contrato de trabajo de plataformas digitales.

Obligaciones de los empleadores

Los empleadores de plataformas digitales tendrán una serie de responsabilidades adicionales. Entre las más destacadas, se encuentran la obligación de pagar por los trabajos realizados dentro de un plazo máximo de una semana, registrar las horas trabajadas y emitir recibos de pago.

Contracts and Algorithmic Management

The reform introduces changes to employment contracts. "Algorithm" refers to decision-making systems that allow for automated or analogous control and supervision of digital platform workers.

Employers must draft an algorithmic work management policy document, written in clear and simple language, avoiding vague or ambiguous terms. This document must detail the criteria used by algorithms in decision-making processes that could affect the employment relationship. Such policies will be part of the digital platform employment contract.

Employer Obligations

Employers on digital platforms are subject to additional responsibilities, including:

- Paying for work performed within a maximum period of one week.*
- Recording hours worked and issuing payment receipts.*
- Protecting workers' personal information.*

También deberán proteger la información personal de los trabajadores, **inscribirlos en el IMSS y realizar las aportaciones correspondientes al INFONAVIT**. Además, los empleadores deberán garantizar mecanismos de capacitación, seguridad laboral y atender de manera adecuada las quejas y denuncias presentadas por los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores

Por su parte, los trabajadores de plataformas digitales deberán adherirse a las normativas de seguridad y salud en el trabajo, así como manejar correctamente las tareas asignadas. De igual manera, tendrán que cumplir con los estándares de conducta ética y respetuosa en el desempeño de sus funciones, incluyendo el uso adecuado de los mecanismos tecnológicos que facilitan su trabajo.

Rescisión de la relación laboral

La reforma también establece las causas por las cuales se puede rescindir una relación laboral. Entre las razones que justifican la rescisión se encuentran la falsificación de documentos, el compromiso de la seguridad y privacidad de los usuarios, y los incumplimientos repetidos de las tareas asignadas. Además, se contempla un procedimiento específico para la notificación de rescisión, que incluirá una fase de revisión y conciliación de las causas.

- *Registering workers with the IMSS and contributing to INFONAVIT.*
- *Providing mechanisms for training and ensuring workplace safety.*
- *Properly addressing worker complaints and grievances.*

Worker Obligations

Digital platform workers must adhere to workplace safety and health regulations and properly perform assigned tasks. They are also required to comply with ethical and respectful conduct standards and use the technological tools facilitating their work appropriately.

Termination of Employment

The reform specifies the grounds for terminating the employment relationship, including document forgery, compromising user safety and privacy, and repeated failure to complete assigned tasks. The termination process includes a review and conciliation phase.



Indemnizaciones y exenciones de reinstalación

Una de las principales modificaciones se encuentra en el artículo 49, que ahora incluye la fracción VI, eximiendo a los empleadores de la obligación de reinstalar a los trabajadores de plataformas digitales, salvo en los casos en que se haya producido una violación de derechos colectivos.

Asimismo, se adicionó la fracción IV al artículo 50, que menciona que, en caso de despido, los trabajadores de plataformas digitales recibirán una indemnización equivalente a tres meses de salario, más 20 días por cada año de servicio.

Participación en utilidades

El artículo 127 también ha sido modificado para incluir a los trabajadores de plataformas digitales en el derecho a participar en las utilidades de la empresa, siempre que el tiempo trabajado en la plataforma supere las 288 horas anuales.

Perspectiva de género y prohibiciones

En términos de igualdad, la reforma refuerza la protección contra la discriminación y violencia en el trabajo, especialmente en relación con la igualdad de género. Asimismo, se prohíbe el trabajo infantil, las retenciones ilegales de dinero y la simulación de contratos para evadir responsabilidades laborales.

Indemnifications and Exemptions from Reinstatement

Article 49 now includes Section VI, exempting employers from reinstating digital platform workers, except in cases where collective rights have been violated.

Additionally, Section IV has been added to Article 50, stipulating that in case of dismissal, digital platform workers will receive severance pay equivalent to three months' salary plus 20 days for each year of service.

Profit Sharing

Article 127 has been amended to grant digital platform workers the right to participate in profit sharing, provided they work over 288 hours annually on the platform.

Gender Perspective and Prohibitions

The reform strengthens protections against discrimination and workplace violence, particularly concerning gender equality. It also prohibits child labor, illegal withholding of money, and the use of simulated contracts to evade labor responsibilities.



Multas y sanciones

Para asegurar el cumplimiento de estas nuevas disposiciones, se han establecido sanciones económicas para los patrones que infrinjan las normativas. Las multas oscilarán entre 250 y 25,000 veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA), dependiendo de la gravedad de la violación.

Implementación y disposiciones transitorias

Finalmente, la reforma establece un plazo de 180 días para la implementación de estas nuevas regulaciones, es decir el vencimiento del plazo será el 22 de junio de 2025. Durante este periodo, el IMSS y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) deberán elaborar las reglas y los procedimientos necesarios para asegurar la correcta adaptación a estas nuevas normativas.

Fuente

Diario Oficial de la Federación

Fines and Penalties

To ensure compliance, economic penalties have been established for employers violating the regulations. Fines range from 250 to 25,000 times the Unit of Measurement and Update (UMA), depending on the severity of the violation.

Implementation and Transitional Provisions

The reform provides a 180-day implementation period, with the deadline set for June 22, 2025. During this time, the IMSS and the Ministry of Labor and Social Welfare (STPS) must develop the necessary rules and procedures necessary to ensure proper adaptation to these new regulations.

Source

Diario Oficial de la Federación



En JA DEL RÍO contamos con áreas especializadas en consultoría
dispuestas para apoyar con estos y otros temas a considerar
para asegurarnos que tu empresa cumple
con las características aplicables para este acuerdo.

En caso de tener alguna duda, J.A. DEL RÍO pone a disposición
a sus expertos para que puedan asesorarlos
en materia de cumplimiento de disposiciones fiscales,
por lo que nos reiteramos a sus órdenes en la cuenta de correo electrónico:
contacto@jadelrio.com



*J.A. DEL RÍO offers a wide array of specialized
consulting services to assist you with these and other matters,
in order to ensure that your project complies
with the applicable characteristics contained in this agreement.
If you have any questions, J.A. DEL RÍO can provide you
with our experts to advise in matters concerning compliance
with your legal and tax obligations.
Once again, please let us know if we may be of any further assistance to you at:
contacto@jadelrio.com*



JA Del Río

Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com
jadelrio.com

