



Trabajo en plataformas digitales. Análisis de la reforma laboral en México

MARÍA ASCENSIÓN MORALES RAMÍREZ

Universidad Nacional Autónoma de México
Catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
mmoralesr@derecho.unam.mx

ABSTRACT

International consensus has not yet been reached on how to regulate digital platform work. Various solutions have been implemented, but Mexico's 2024 reform to the labour law stands out for recognizing labour relations under this form of employment, however "flexibilized" to adapt to the conditions of new forms of working arrangements in the digital economy. This article explains the guiding principles of this relationship (effectively worked hours and an income equal to or higher than the national minimum wage), the particularities to regulate it, the employer's organizational and disciplinary power, and worker rights. This work also notes legal contradictions and underlines certain issues to access labour-related benefits.

Keywords: Digital platforms, subordination, work on digital platforms, employment relationship, algorithm.

<https://doi.org/10.60923/issn.2421-2695/23545>

Trabajo en plataformas digitales. Análisis de la reforma laboral en México

SUMMARY: 1. Introducción. – 2. Regulación laboral. – 2.1. El nuevo capítulo especial. – 3. Artículos de la ley laboral reformados. – 3.1. Exención a la reinstalación. – 3.2. Utilidades. – 3.3. Multas. – 4. Recomendaciones adoptadas de organismos internacionales. – 5. Implementación de la reforma. – 6. Comentarios finales.

1. Introducción

El trabajo en plataformas digitales implica una realidad compleja donde confluyen diferentes modelos de negocios, sectores económicos y modalidades de prestación de servicios ⁽¹⁾. En el ámbito laboral (Morales, 2019) involucra varios tipos de empleo y perfiles de personas trabajadoras ⁽²⁾.

La doctrina ha señalado los beneficios de esta forma de empleo, pero también las desventajas y, entre ellas, la desprotección sociolaboral de quienes trabajan en ella.

Hasta el momento no existe un consenso sobre la forma de regular este tipo de empleo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha abordado el tema con publicaciones, recomendaciones y en octubre de 2025 con motivo de la 113 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo con el “Informe y proyecto sobre Trabajo decente en la economía de plataformas”, con miras a la adopción de un convenio y recomendación en 2026. Por su parte, en 2024 la Unión Europea emitió una Directiva sobre la “Mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales”.

En este contexto, el presente escrito tiene como objetivo el análisis de la reforma laboral de 2024 en materia de plataformas digitales de trabajo ⁽³⁾ y una revisión de su implementación, con la finalidad de identificar las prerrogativas y deberes de los empleadores, los beneficios y oportunidades para las personas trabajadoras, así como las limitaciones y problemáticas detectadas.

2. Regulación laboral

El Decreto de reforma laboral fue publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 24 de diciembre de 2024. Mediante ese Decreto se creó nuevo capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo (LFT), el IX BIS denominado “Trabajo en Plataformas

⁽¹⁾ Este trabajo es una versión modificada, ampliada y actualizada del artículo publicado por la Revista de La Facultad de Derecho de México 75 (292):137-64, <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2025.292.91771>.

⁽²⁾ También denominada economía colaborativa o economía de las plataformas, entre otras denominaciones.

⁽³⁾ Desde 2018, los diversos grupos parlamentarios habían presentado más de 20 proyectos, los cuales tenían en común el reconocimiento de la relación laboral para este tipo de trabajadores.

Digitales”. La reforma también incluyó modificaciones a cuatro artículos de la ley relacionados y aplicables a esta modalidad de empleo.

En la Exposición de motivos se señaló que se recogieron las propuestas de Alianza In México, representante de las empresas administradoras de plataformas digitales de trabajo, así como de los colectivos de las personas trabajadoras: Repartidores Unidos de México (RUM) y la Unión Nacional de Trabajadores de Aplicaciones (UNTA), quienes son los interlocutores sociales más representativos.

2.1. El nuevo capítulo especial

La reglamentación del trabajo en plataformas digitales se centra en el realizado con base en la geolocalización ⁽⁴⁾ donde se requiere la presencia física de la persona trabajadora para prestar el servicio a los clientes.

El nuevo capítulo especial consta de 21 artículos los cuales comprenden derechos mínimos básicos que, en su mayoría, atienden a diversas recomendaciones internacionales, como se constatará en este mismo documento.

A. Marco Conceptual

Ante la incertidumbre y conflictividad que la literatura internacional y nacional han externado sobre esta modalidad de trabajo, la reforma precisó en diversos artículos las definiciones de conceptos como: plataformas digitales, persona trabajadora en plataformas digitales (subordinada), persona trabajadora de plataformas digitales independiente, patrón ⁽⁵⁾ y algoritmo, a fin de adaptarlos a la realidad (arts. 291 A, 291-B, 291-C, 291-J y 291-K).

Del marco conceptual pueden destacarse tres puntos interesantes:

a) El rediseño de los conceptos y sus definiciones con el propósito de reducir la inseguridad jurídica que la doctrina y estudios habían señalado sobre el impacto del potencial de la economía digital (Palomo, 2022, Villavicencio, Todolí, 2017 y Comisión Europea, 2016), debido a la poca claridad de la situación en el empleo, y su adecuación o no en los marcos laborales vigentes, a partir de los conceptos de trabajador, patrón, relación de trabajo y, por otro lado, con la finalidad de salvar la problemática de aplicar la legislación laboral en forma tradicional.

b) La creación de la figura de “persona trabajadora independiente” en plataformas digitales, la cual no responde a la “autenticidad” de este trabajo y se aparta

⁽⁴⁾ El trabajo en plataformas digitales puede ser: a) Colaborativo o microtrabajo. Se realiza en línea en donde un número indeterminado de personas ejecutan “microtarefas” porque las actividades están fragmentadas y, b) Demanda a través de aplicaciones (geolocalización). Se lleva a cabo en forma híbrida combinando un proceso de comunicación en línea con una actividad posterior en el mundo físico, para la entrega de productos, servicios a domicilio y transporte.

⁽⁵⁾ Lo define como la persona física o moral que gestione o administre servicios través de plataformas digitales. Asimismo, se señala que no tendrán tal carácter los usuarios, consumidores o beneficiarios de las áreas, servicios, obras o trabajos ofertados a través de aplicaciones informáticas (art. 291-B, último párrafo).

del modelo regulado en la Ley del Seguro Social (LSS), en específico, del nuevo esquema establecido en dicha ley con motivo de la reforma del 1 de diciembre de 2023 para los verdaderos trabajadores independientes con el que se les otorgó el acceso a las cinco ramas de aseguramiento obligatorio. Así, la figura que incorpora la reforma laboral aparece totalmente desnaturalizada y con una regulación híbrida como se desprende de la definición siguiente:

«Quien al final de cada mes no genere por lo menos el salario mínimo mensual de la CDMX. Sin embargo, en ese mes y durante el tiempo efectivamente trabajado disfrutará de los derechos laborales, no así de las prestaciones del seguro social en las diversas ramas de aseguramiento, salvo las de los riesgos de trabajo que ocurran durante el tiempo efectivamente laborado, cuya afiliación quedará a cargo de las plataformas digitales ante el IMSS (art. 291-C, párrafo segundo)».

Sin embargo, llama la atención el hecho de que tanto las personas subordinadas como las indebidamente denominadas “independientes” en el trabajo en plataformas digitales, gozarán de los mismos derechos de la ley laboral, excepto en materia de seguridad social ⁽⁶⁾, obviamente durante el mes del tiempo efectivamente laborado.

B. Naturaleza jurídica del trabajo en plataformas digitales

La reforma reconoció en forma expresa la “relación laboral” en esta modalidad de trabajo. Este es el aspecto más relevante, ya que se aparta del debate internacional doctrinal y judicial respecto de la “presunción” o no de la relación de trabajo (Carballo, 2020; Rosenbaum, 2021) o de los “indicios o presunción de laboralidad” en el trabajo en plataformas (Ley Rider) ⁽⁷⁾, por ende, del abuso de la denominación de socios, colaboradores, contratistas o autónomos con las que se ha asumido a las personas trabajadoras en plataformas digitales.

El reconocimiento de la relación laboral constituye un avance en favor de la protección de los trabajadores frente a la organización, dirección, control y disciplina algorítmica, que genera la inseguridad jurídica y la evasión de obligaciones y, de esta

⁽⁶⁾ Cabe señalar que el decreto de reforma laboral también estableció algunas obligaciones a las empresas de plataformas digitales en materia de seguridad social. Al Instituto Mexicano del Seguro Social se encargó la realización de una “Prueba piloto” para el aseguramiento obligatorio de las personas empleadas en esta modalidad de trabajo. Dicha prueba entró en vigor el 1 de julio de 2025 y concluirá el 31 de diciembre de 2025. El objetivo de la “Prueba piloto” es que, a partir de sus resultados, se presente ante el Poder Legislativo una iniciativa de reforma a la LSS con la finalidad de crear un capítulo especial en dicho ordenamiento.

⁽⁷⁾ España, con la Ley 12/2021 conocida como “Ley Rider” del 28 de septiembre de 2021, modificó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para garantizar, mediante la presunción de laboralidad, derechos laborales a las personas repartidoras de cualquier producto de consumo o mercancía, en el ámbito de las plataformas.

forma, se pretende equilibrar las necesidades de las plataformas y los derechos de los trabajadores, así como transitar a la formalidad.

Sin embargo, la relación de trabajo, por ende, la subordinación,⁸ aparecen “flexibilizadas” para adaptarse a la realidad de las nuevas formas de organización del trabajo en la economía digital, tal como lo proponían Aloisi y De Stefano (2020). Para estos autores, la flexibilidad tiene un carácter ambivalente porque, desde la óptica del empleador, le permite continuar con sus estrategias innovadoras, su poder para organizar, controlar y disciplinar. Desde la perspectiva de la persona trabajadora ofrece varias formas de ejecución de las tareas (por ejemplo, determinar sus horarios y desconectarse a voluntad).

a) Conforme a la reforma La relación de trabajo se configurará únicamente durante el “trabajo efectivamente laborado”, esto es, el comprendido desde que la persona trabajadora acepta prestar una tarea, servicio, obra o trabajo y hasta el momento en el que dicha prestación concluye definitivamente (arts. 291-A, 291-B, párrafo último y 291-D) (⁹).

b) La relación de trabajo subordinada se establecerá entre la persona física o moral que gestione o administre servicios a través de plataformas digitales (patrón) y quien preste servicios personales, remunerados y subordinados, y genere ingresos netos mensuales equivalentes por lo menos a un salario mínimo de la Ciudad de México (CDMX), esto es, la persona trabajadora en plataformas digitales subordinada.

En la Exposición de motivos se señaló que de acuerdo con el Servicio de Administración Tributaria (SAT), hasta enero del 2024 aproximadamente 272,000 del total de 658,000 personas trabajadoras en plataformas digitales obtenían ingresos superiores al salario mínimo mensual.

De las definiciones y la acotación de la subordinación es posible desprender tres escenarios de regulación: uno, para las personas subordinadas, otro, para las independientes y un tercero, para a ambas. No obstante, la protección tal como está redactada, será únicamente durante el “trabajo efectivamente laborado”, situación que en la práctica generará muchas problemáticas en el acceso y otorgamiento de prestaciones en los ámbitos laboral y del seguro social.

C. Flexibilidad en el trabajo

La reforma estableció que el “trabajo en plataformas digitales” será primordialmente flexible y discontinuo. Los horarios serán determinados en forma libre por la persona trabajadora y, asimismo, podrá conectarse o desconectarse a su voluntad (arts. 291-D y 291-E).

(⁸) La ley laboral no prevé una definición del concepto “subordinación”. La doctrina y los criterios judiciales la han acuñado.

(⁹) Para Aloisi y De Stefano la relación de trabajo es un instrumento de flexibilidad multidimensional e indisoluble del desarrollo de la empresa moderna.

Con lo anterior se atiende la característica básica de esta modalidad de trabajo, la cual constituía la preocupación principal de las organizaciones de trabajadores a fin de contar con libertad para decidir realizar o no una tarea o servicio ⁽¹⁰⁾.

Desde luego, puede adelantarse que esta modalidad también tendrá repercusiones en el acceso y pago de las prestaciones, principalmente en materia de la Ley del Seguro Social, por la discontinuidad y también si no se realiza un buen diseño de reforma en la materia.

D. Condiciones de trabajo

A partir del reconocimiento como personas trabajadoras subordinadas, la reforma estableció las particularidades de dos documentos importantes: el contrato de trabajo y el documento denominado “Política de Gestión Algorítmica”, los cuales conllevan varios requisitos y etapas: (arts. 291-G, 291-H y 291-J)

a) Contrato. Deberá celebrarse conforme al modelo autorizado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), el cual comprenderá, además del contenido tradicional previsto en el artículo 25 de la Ley laboral, los aspectos específicos de la modalidad, como el sistema de contabilización de los ingresos generados y del tiempo efectivamente laborado, el equipo e insumos a proporcionarse, las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, el porcentaje o método de pago por cada tarea, servicio, obra, trabajo o bonos (en caso de existir), los mecanismos de contacto y supervisión entre la plataforma y las personas trabajadoras y otros aspectos que se convengan (art. 294-H).

El contrato podrá firmarse de manera digital y obligatoriamente tendrá que registrarse ante el CFCRL.

b) Política de Gestión Algorítmica. Documento mediante el cual se informarán, en forma clara y transparente, las reglas para la asignación de tareas, servicios, obras, trabajos y los elementos utilizados por los algoritmos para la toma de decisiones, las consecuencias de los cumplimientos o incumplimientos, el impacto de las calificaciones, los incentivos y penalizaciones, el acceso o restricción a futuras tareas, bonos o sanciones, esto es, las reglas patronales de supervisión, control y disciplina. Además, la reforma prevé que el algoritmo deberá ser razonable en sus requisitos y elementos, atendiendo a las condiciones objetivas del trabajo y no poner en riesgo la salud e integridad de las personas trabajadoras, ni ser factor de discriminación en su contra.

El documento, formará parte del contrato de trabajo y se informará al inicio de la relación laboral o cuando se realicen cambios. En su elaboración deberá usarse un lenguaje sencillo, claro y evitar frases inexactas, ambiguas o vagas (art. 291-J).

La “Política de Gestión Algorítmica” será de gran importancia porque, por un lado, regulará la transparencia respecto de los mecanismos automatizados usados para organizar y supervisar el trabajo, así como los de toma de decisiones los cuales pueden

⁽¹⁰⁾ El propósito es evitar que la gestión algorítmica determine horarios específicos o disponer de las personas trabajadoras en cualquier tiempo.

incidir en las condiciones laborales y en la conservación del empleo. Por otro lado, se plasma el derecho a la información sobre los parámetros, reglas, instrucciones y perfiles en los que se basan dichos sistemas.

c) Salario. Se fijará por tarea, servicio, obra o trabajo realizado. El pago comprenderá la parte proporcional del día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras.

La reforma establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) expedirá disposiciones de carácter general para determinar el cálculo e integración del ingreso neto del trabajador (art. 291-F) ⁽¹¹⁾. Para tal efecto, contará con 5 días posteriores a la entrada en vigor del decreto correspondiente para publicar tales disposiciones (art. Sexto Transitorio).

Este tema tal como está regulado genera incertidumbre jurídica, no sólo sobre el salario, sino por las prestaciones que se paguen en forma proporcional previamente.

d) Jornada de trabajo. Predomina la libertad de elección porque serán las personas trabajadoras quienes determinen sus horarios y, no por ello, pierde su condición de jornada laboral. Asimismo, podrán conectarse o desconectarse a su voluntad (291-E). Esta disposición responde a la particularidad de la modalidad de trabajo: flexibilidad y discontinuidad.

De esta manera se pretende eliminar la imprevisibilidad de las horas de trabajo, la jornada ciega a causa del grado de dirección y control ejercido por quienes administran las plataformas digitales.

Conforme a lo expuesto en materia de condiciones de trabajo puede observarse que se pretende eliminar la unilateralidad ejercida por las empresas de plataformas digitales en esta modalidad de trabajo,¹² hacer posible la transparencia en su doble dimensión, para las propias personas trabajadoras y el cumplimiento ante autoridades administrativas como lo es el CFCRL a través del modelo y registro del contrato, así como para requerir y acceder a la información necesaria ⁽¹³⁾.

El documento de “Política de Gestión Algorítmica” será determinante, no sólo para efectos de inspección, sino también respecto al contacto y supervisión humana en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, no deja de llamar la atención que la protección laboral también será discontinua a causa de la conexión o no, de los ingresos irregulares e imprevisibles que afectarán a las demás prestaciones, de tal suerte que existirá una contradicción, entre otros preceptos, con el artículo 79 de la LFT, el cual prevé la no compensación de las vacaciones.

⁽¹¹⁾ La reforma prevé que no procederá el pago o reconocimiento de algún valor adicional por cualquiera de esos conceptos.

⁽¹²⁾ De conformidad con el Convenio 198 sobre la relación de trabajo de 2006 de la OIT.

⁽¹³⁾ Disposiciones planteadas en el artículo 9, numeral 4, último párrafo.

E. Derechos colectivos

La reforma instituye el derecho de las personas trabajadoras a ejercer sus derechos colectivos en los términos de la ley. Los patrones deberán establecer los mecanismos para el disfrute de éstos (art. 291-I).

Con esta disposición se pretende fomentar el ejercicio de los derechos de sindicación y negociación colectiva como lo han recomendado los instrumentos internacionales, sobre todo, para que las representaciones sindicales puedan realizar su función de defender los intereses de sus agremiados frente a las empresas administradoras de plataformas digitales o en un procedimiento administrativo o judicial ⁽¹⁴⁾.

Sin embargo, el tema dividió a las organizaciones de personas trabajadoras en plataformas digitales, pues para un sector resultaba importante su inclusión, mientras que, para el otro grupo, no era de su total interés la sindicalización ⁽¹⁵⁾.

F. Obligaciones especiales y prohibiciones patronales

La reforma previó obligaciones y prohibiciones especiales a los patrones en varios preceptos.

a) Obligaciones. Relativas a informar sobre el pago de cada tarea, servicio, obra o trabajo desglosando los conceptos aplicables en la integración de éste, el otorgamiento de los instrumentos de trabajo, así como normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, conciliación de la vida laboral con la familiar, protección contra actos de violencia, acoso u hostigamiento laboral y perspectiva de género (arts. 291-K, 291-P y 291-R). Esto cobra importancia porque las mujeres son quienes más sufren ese tipo de actos (Ramírez, 2024) ⁽¹⁶⁾.

Además, cobran particular relevancia las correspondientes a los “mecanismos” para:

- Garantizar la seguridad de la información y datos personales.
- Atender y dar seguimiento a quejas o denuncias respecto de faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento o acoso sexual, malos tratos, discriminación u otros hechos similares, en contra de las personas trabajadoras en plataformas digitales con motivo de su trabajo.
- Ser gestionados por personal con autonomía y poder de revisión sobre las decisiones y no por algoritmos o mecanismos similares, además se deberán

⁽¹⁴⁾ Conforme a los Convenios de la OIT, el 98 sobre sindicación y negociación colectiva (1949) y 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa (1971).

⁽¹⁵⁾ El Colectivo de Repartidores Unidos de México no aceptaba la obligación de afiliarse a un sindicato y menos el descuento de las cuotas respectivas.

⁽¹⁶⁾ Oxfam México, en su reporte “Este futuro no aplica”, señala que en el país el 15% de las trabajadoras en plataformas ha sufrido violencia o acoso por parte de los negocios donde recogen los pedidos y el 11% por los clientes.

acompañar con reportes detallados que incluyan datos de tareas, servicios, obras o trabajos, así como fecha.

b) Prohibiciones. Están en consonancia con las restricciones de conexión, salvo las previstas por la ley, encubrir o simular contratos de otra naturaleza para desvirtuar el vínculo laboral o transferir trabajadores bajo una relación laboral tradicional a la modalidad de trabajo en plataformas con el objetivo de reducir las cargas fiscales o derechos de seguridad social o laborales, así como manipular el ingreso para evitar la calificación de las personas trabajadoras como subordinados de plataformas digitales (arts. 291-S y 291-T) ⁽¹⁷⁾.

Como puede observarse, las obligaciones están relacionadas con el uso de los “sistemas de supervisión” y los “sistemas de toma de decisiones”, lo cual resulta ser muy interesante porque en teoría pueden desprenderse una serie de deberes para las plataformas digitales ligados al eje rector del negocio, que habían sido señalados en instrumentos internacionales y en la literatura en la materia (Todolí, 2024), entre las cuales, pueden citarse:

- Transparencia e información en la gestión algorítmica. Quitar la oscuridad en los procesos de toma de decisiones, a fin de permitir a las personas trabajadoras entender el funcionamiento de los sistemas de supervisión y de toma de decisiones en la organización del trabajo, que afectarán sus condiciones laborales y la conservación de su empleo.
- Información y consulta. Emitir un documento de forma transparente, comprensible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo, así como informar oportunamente los cambios en la toma de decisiones.
- Supervisión y revisión humana. Garantizar la existencia de una persona de contacto con la competencia, la formación y la autoridad necesarias para aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a la decisión mediante los sistemas de gestión algorítmica.
- Protección de datos personales. Garantizar el uso ético de éstos, la no vulneración de la privacidad y evitar su uso en la toma de decisiones con sesgos en el desempeño, salud, intereses, etc., que refuercen las discriminaciones.
- Trazabilidad. Documentar de manera rigurosa el conjunto de datos y los procesos y algoritmos utilizados para identificar los motivos de la decisión, con el objetivo de detectar los errores y prevenirlos.
- Seguridad y salud en el trabajo. Implantar medidas preventivas de protección adecuadas y canales eficaces de denuncia, en caso de violencia y acoso o que

⁽¹⁷⁾ Se pretende evitar relaciones encubiertas y/o triangulares que se dan en la práctica en este tipo de modalidad de trabajo.

tiendan a generar una presión mayor o pongan en peligro la salud de las personas trabajadoras ⁽¹⁸⁾.

- Protección de la igualdad y no discriminación. Evitar la exclusión de actividades o la asignación de éstas en menor cantidad o remuneración, principalmente, a las personas a cargo de responsabilidades de cuidado.

Bajo este abanico de deberes, en forma teórica, también pueden desprenderse derechos para las personas trabajadoras, entre otros, los siguientes:

- Información y consulta. En materia de remuneraciones, de todo tipo de evaluaciones, derechos, así como sobre los sistemas de supervisión y toma de decisiones.
- Protección y acceso a los datos personales. Ser informado sobre el procesamiento, destino y finalidad de éstos, sobre todo, para la toma de decisiones automatizadas.
- Libertad de decisión. Para aceptar o rechazar una tarea.
- Igualdad y no discriminación algorítmica. Trato desfavorable no justificado por razón de sexo, raza, religión, edad, preferencias sexuales u otras causas.
- Reclamación. Sobre las causas que llevaron a la toma de ciertas decisiones, las cuales deben estar fundadas y motivadas.
- Explicabilidad. Conocer en lenguaje natural, las operaciones o procesos que realizan los sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones.
- Comprensibilidad. De las decisiones del algoritmo.

Si bien, en teoría significan avances, su aplicación y el ejercicio efectivo en la realidad determinarán su eficacia o no.

G. Obligaciones especiales de las personas trabajadoras

La reforma previó diversas obligaciones para las personas que trabajan en plataformas digitales relacionadas con las actividades propias de la modalidad: en materia de seguridad y salud en el trabajo, en el uso de los mecanismos y sistemas de las plataformas digitales para el seguimiento de la conexión, horas laboradas, comunicación con la plataforma, así como las relativas a las prácticas de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual u otros relacionados, durante y con motivo del trabajo (art. 291-I).

No obstante, llama la atención la obligación de aportar, en su caso, los instrumentos necesarios para la correcta entrega de las tareas, servicios, obras, o trabajos instruidos por el patrón, porque dicha obligación, fue prevista en la reforma para trabajadores y patrones.

⁽¹⁸⁾ Lo anterior porque un porcentaje considerable de personas trabajadoras en esta modalidad son objeto de acoso y violencia, principalmente las mujeres.

Desde la narrativa oficial, se señaló que se abrió la posibilidad de que una de las partes o ambas proporcionen tales instrumentos de trabajo, sin embargo, este supuesto enfrenta dos consecuencias:

a) Contradice el artículo 132, fracción III de la LFT ya que es el patrón quien debe proporcionarlos. Además, dicha fracción no fue objeto de reforma para incluir esta “apertura”.

b) Abre la puerta a que sea el patrón quien tome la decisión de obligar a la persona trabajadora a aportar los instrumentos de trabajo, con lo cual se reitera la violación a la fracción tercera del artículo 132 referido.

H. Causales adicionales para la rescisión laboral en esta modalidad

Además, de las causas de rescisión por parte del patrón sin responsabilidad alguna previstas en el artículo 47 de la ley, la reforma incluyó causas especiales, a saber: (art. 291-M)

a) Causas automáticas. La rescisión surtirá efectos inmediatos, previa notificación, en forma escrita digital, a la persona trabajadora, en los supuestos siguientes:

- Presentar documentación falsa al realizar el registro de datos en la plataforma digital.
- Comprometer, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad o la privacidad de la persona usuaria o cliente de la plataforma digital.
- Incurrir en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros análogos, durante y con motivo de su trabajo.

b) Causa con preaviso. Por lo menos con tres días de anticipación al agotamiento de los mecanismos de revisión que afecten o interrumpan la conexión a la plataforma digital, en el caso siguiente: (art. 291-P)

- Incurrir de manera reiterada en incumplimiento de tareas, servicios, obras o trabajos aceptados por la persona trabajadora, así como de las instrucciones relacionadas con el trabajo sin causa justificada.

El aviso, deberá entregarse en forma escrita o a través de la plataforma digital y se acompañará del reporte detallado con datos de tareas, servicios, obras o trabajos, así como fecha o fechas de conexión, tiempo de desconexión, observaciones y calificaciones de los servicios prestados por la persona trabajadora, así como de la conducta o las conductas que motivan la decisión. En caso contrario, será nula toda rescisión (art. 291-P).

Con esta disposición se pretende atender el derecho de “protección contra el despido” y que la persona trabajadora en esta modalidad se acoja al “principio de humano al mando”, esto es, que una persona sea quien proporcione las razones

debidamente fundamentadas y toda la información necesaria sobre la rescisión, para en su caso, hacer valer sus derechos ante la autoridad competente.

En términos de la reforma se tendrá que agotar la instancia de conciliación prejudicial (art. 291-P).

I. Incumplimiento de la entrega o prestación de servicios, sin responsabilidad para la persona trabajadora

La reforma estableció diversos supuestos los cuales no serán imputables a las personas trabajadoras, ni tampoco se les podrá limitar o prohibir la conexión, vinculación o acceso a la plataforma digital, a saber: (art. 291-O)

a) El engaño a la persona trabajadora para que incurra en algún error y con esto verse afectado su trabajo.

b) La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador en el desempeño de su labor.

c) La no aceptación de nuevas tareas, servicios, obras o trabajos por no recibir el salario correspondiente en la fecha y forma convenidas acostumbradas.

d) Comprometer la empresa de plataforma digital con su imprudencia, omisión o descuidos inexcusables, la seguridad de las personas trabajadoras o de las personas usuarias o clientes de la plataforma digital.

e) La no aceptación de tareas, servicios, obras o trabajos cuando el ingreso ofrecido sea desproporcionadamente bajo o no cubra los costos operativos, de tiempo y esfuerzo, afectando negativamente a la persona trabajadora.

Será nula toda limitante o prohibición en la conexión, vinculación o acceso a la plataforma cuando no se entregue un aviso escrito, de forma análoga o a través de la plataforma digital, que refiera inmediatamente y de manera clara la conducta o las conductas que motivan la decisión.

De estos supuestos, también se desprende el “derecho a la protección contra el despido y desconexión injustificada”, así como el principio de “humano al mando” para desconectar y, por ende, el derecho a la explicación y revisión de cualquier decisión adoptada que restrinja los aspectos esenciales de la relación de trabajo.

J. Causales especiales de terminación de la relación de trabajo

La reforma prevé dos supuestos de terminación de la relación de trabajo:

a) Automática. Cuando la persona trabajadora deje de tener actividad por un periodo consecutivo de 30 días naturales. En este caso, el patrón no tendrá responsabilidad y tampoco procederá indemnización alguna (art. 291-C, párrafo tercero).

En esta causal opera el criterio de continuidad de la actividad, esto es, que se preste el servicio de manera regular. Por ello, la reforma previó que cuando vuelva a cumplir las condiciones de la modalidad, se iniciará una nueva relación laboral.

b) Causa justificada. Por la deshabilitación o cierre de la empresa de plataforma digital. En este caso, previamente se tendrá que avisar a las personas trabajadoras en un plazo no menor a 15 días contados a partir de que se tuvo conocimiento de la causa (art. 291-Q).

Es conveniente señalar que, de las causales de rescisión, incumplimientos no imputables a la persona trabajadora y la terminación de la relación de trabajo, se observa la adopción de las recomendaciones internacionales de incluir procedimientos y de apelación de la toma de decisiones por parte de la gestión algorítmica, así como de resolución de conflictos.

3. Artículos de la ley laboral reformados

3.1. Exención de la reinstalación

La reforma adicionó el supuesto para eximir a los patrones de la obligación de reinstalar a las personas trabajadoras, mediante el pago de la indemnización consistente en el pago de tres meses de salario, veinte días de salario por cada año de servicios prestados, tomando en cuenta el tiempo efectivamente laborado y los salarios vencidos e intereses, conforme a lo previsto en el artículo 48 de esta Ley (art. 50, fracción IV).

Para tal efecto, se computará como salario el promedio “de lo ingresado en la plataforma digital” por la persona trabajadora en los últimos seis meses (art. 291-N).

No obstante, procederá la reinstalación con carácter obligatorio únicamente en caso de violación a derechos colectivos: libertad de asociación, autonomía sindical, derecho de huelga y contratación colectiva (art. 49, fracción VI).

En la Exposición de motivos no se encontró justificación alguna para eximir a las empresas de plataformas digitales de reinstalar a las personas trabajadoras, a pesar de que este derecho patronal, desde origen, ha sido objeto de múltiples controversias y conflictos de interpretación ante las instancias jurisdiccionales en los otros supuestos previstos en la ley.

3.2. Utilidades

El derecho de las personas en el trabajo en plataformas digitales a la participación en el reparto de las utilidades está condicionado a que el tiempo efectivamente laborado supere las 288 horas anuales (art. 127, fracción IX).

Al respecto, la Secretaría del Trabajo llegó a esa cifra al considerar que el tiempo efectivamente laborado es de 45 minutos por cada hora y los restantes 15 minutos son de espera, lo que le dio un factor de 0.75 de actividad efectivamente laborada por hora (Quinto Transitorio).

Igualmente, dicha Secretaría consideró que, al aplicar ese factor a una jornada de 8 horas, da como resultado 6 días, por tanto, 36 semanales o 144 mensuales, lo que equivale a las 288 horas señaladas.

Cabe comentar que, en las iniciativas de grupos parlamentarios el pago de las utilidades estaba condicionado a que se hubiera trabajado un mínimo de 180 días al año con un ingreso promedio superior al salario mínimo, esto es, se requería un tiempo menor. Además, la determinación sobre el “tiempo de espera”, es contraria a la literatura internacional, la cual ha señalado que las personas trabajadoras en plataformas digitales dedican mucho tiempo a la búsqueda de una tarea o a la espera de ser asignadas, por tanto, dicho tiempo no es remunerado por no considerarse tiempo laborado.

3.3. Multas

La reforma previó multas para los patrones cuando violen normas en la materia, con base en la Unidad de Medida y Actualización (UMA), a saber ⁽¹⁹⁾ (art. 997-B):

- a) *Evadir el registro del contrato ante el CFCRL*. De 2000 a 25000 veces la UMA.
- b) *Omitir la emisión o información de los cambios en el documento de “Política de Gestión Algorítmica”*. De 1000 a 25000 veces la UMA.
- c) *Incumplir obligaciones especiales (del art. 291-K)*. De 250 a 5000 veces la UMA.
- d) *Carecer de mecanismos de atención y revisión de las decisiones en los casos en donde se afecte la conexión o vinculación de los trabajadores*. De 500 a 5000 veces la UMA.

4. Recomendaciones adoptadas de organismos internacionales

La reforma laboral mexicana siguió sugerencias internacionales relativas al uso de los sistemas automatizados de supervisión y/o de toma de decisiones y el riesgo de afectar los derechos y libertades de las personas trabajadoras en plataformas digitales. Dichas recomendaciones, en su mayoría quedaron plasmadas en los documentos que establecen las particularidades de la modalidad de empleo en el contexto nacional: en el contrato de trabajo y la “Política de Gestión Algorítmica”.

De la OIT (2020), se tomaron algunas recomendaciones publicadas en “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo”, a saber:

- a) R. 2. Permitir el ejercicio de los derechos a la libertad sindical y negociación colectiva (art. 291-I de la LFT).
- b) R. 4-6. Garantizar la transparencia en pagos y comisiones cobradas por las plataformas, rechazar tareas, una redacción clara y concisa en los términos del servicio, apelar ausencias de pago, evaluaciones negativas, resultados de pruebas de calificaciones, acusaciones de infracciones de código de conductas y suspensiones de cuentas (Documento “Política de Gestión Algorítmica”, previsto en los arts. 291-G, 291-H y 291-J de la LFT).

⁽¹⁹⁾ Este rubro se incorporó a petición de los colectivos de trabajadores.

c) R. 11. Informar a los trabajadores las razones de sus evaluaciones negativas (“Política de Gestión Algorítmica”).

d) R.12. Permitir la consulta de su historial y trabajos de forma legible por los humanos. (“Política de Gestión Algorítmica”).

e) R.13. Garantizar que las instrucciones sean claras y validadas antes de publicar cualquier trabajo (“Política de Gestión Algorítmica”).

f) R.18. Indicar claramente de manera estandarizada las tareas que puedan acarrear un estrés psicológico o que puedan generar daño (art. 291-K, fracción VIII de la LFT).

En relación con la Directiva 2024/2831 del Parlamento Europeo y Consejo (2024) sobre la “Mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales” se recogieron los puntos siguientes:

a) Art. 2. *Definición de plataforma digital de trabajo*. Se limita a los proveedores de servicios cuando la organización del trabajo realizado por la persona física, como el transporte de personas o mercancías, sea un componente necesario y esencial, y no meramente secundario y accesorio. Por su parte, La ley laboral define a la plataforma digital 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 las tecnologías de la información y la comunicación que ejercen el mando y supervisión sobre la persona trabajadora (art. 291-B, párrafo segundo de la LFT).

Ambas definiciones, dejan fuera a los proveedores de servicios los cuales explotan activos como el alquiler de corta duración o los particulares quienes ofrecen en venta sus bienes y tampoco comprende las de actividades de voluntariado.

b) Art. 2, incisos h) e i). *Sistemas automatizados*. La Directiva denomina así, a los de seguimiento y a los de toma de decisiones, mientras que la ley laboral emplea el concepto de algoritmo (art. 291-J) ⁽²⁰⁾.

c) Art. 7. *Gestión algorítmica*. Derecho a recibir, sin obstáculos y en un formato estructurado, de uso común y legible, información de forma concisa, sencilla y comprensible con relación a: contratación, condiciones laborales, tareas asignadas, ingresos, seguridad y salud, tiempo de trabajo, acceso a formación, promoción o equivalente, restricción, suspensión o cancelación de las cuentas, etc. (Documento “Política de Gestión Algorítmica” y art. 291-P).

c) Art. 7-8. *Protección y tratamiento de datos personales*. Libertad de elección para denegar o retirar el consentimiento para el tratamiento de sus datos personales sin perjudicar la relación contractual. Asimismo, sobre conversaciones privadas o recopilar datos personales mientras se esté ofreciendo o no un trabajo en plataformas, el estado

⁽²⁰⁾ Define al algoritmo como el uso de sistemas de toma de decisiones que permitan ejercer de manera automatizada o análoga el mando y supervisión sobre la persona trabajadora de plataforma digital.

de salud, incluidas las enfermedades, el estado emocional o psicológico, la afiliación sindical, la vida o la orientación sexual y datos biométricos ⁽²¹⁾ (art. 291-k, fracción IV).

d) Art. 9 y 14. *Información y consulta de la gestión algorítmica*. Derecho a solicitar información completa y detallada sobre todos los sistemas pertinentes. Esta medida fue adoptada en forma parcial porque la ley laboral no considera la parte que se refiere a “en cualquier momento a petición de las personas trabajadoras” (arts. 291-H y 291-J).

e) Art. 10-11. *Supervisión por humanos*. Garantizar que las decisiones adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados de seguimiento o de toma de decisiones se realice a través de personas con la competencia, la formación y la autoridad necesaria en particular, para el derecho de anular las decisiones automatizadas (art. 291-P).

f) Art. 12. *Seguridad y salud en el trabajo*. Evaluar los riesgos, determinar si las salvaguardias de los sistemas son adecuadas para evitarlos y adoptar las medidas preventivas y de protección adecuadas.

g) Art. 12, numeral 5. *Violencia, acoso laboral y sexual*. Adoptar medidas preventivas que incluyan el establecimiento de canales de denuncia eficaces, así como aquellas para combatir la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo (art. 291-R).

h) Art. 18. *Resolución de litigios*. Garantizar la protección jurídica efectiva en tiempo oportuno, eficaz e imparcial y el derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada por la vulneración de los derechos una vez finalizada la relación laboral (art. 291-P).

i) Art. 19. *Medios de comunicación*. Crear canales de comunicación digitales, a fin de que las personas trabajadoras puedan ponerse en contacto dentro de su infraestructura digital o por medios igualmente eficaces (art. 291-k, fracción IX).

j) Art. 22-23. *Protección contra el despido*. Prohibir la terminación del contrato o cualquier otra medida equivalente, cuando se trata del ejercicio de derechos (art. 291-O).

k) Art. 24. *Sanciones*. Mecanismos de control y responsabilidades para imponer multas administrativas (art. 997-B).

5. Implementación de la reforma

La reforma laboral entró en vigor el 22 de junio de 2025. A partir de esa fecha, las empresas de plataformas digitales tienen la obligación de elaborar y suscribir los contratos de trabajo con las personas trabajadoras, así como incorporar a los mismos el documento “Política de Gestión Algorítmica”. Con este motivo, algunas vieron la oportunidad de incrementar sus tarifas (Martínez, 2025) ⁽²²⁾.

⁽²¹⁾ Comprenden los rasgos físicos, fisiológicos o de comportamiento, señales o características de una persona física, como expresiones faciales, movimientos, frecuencia del pulso, voz, pulsaciones de tecla o modo de andar, que puedan o no confirmar la identificación.

⁽²²⁾ Como fue el caso de la empresa Uber que aprovechó la reforma laboral para aumentar sus tarifas hasta un 7% aduciendo un aumento en costos.

Las empresas están obligadas a presentar los documentos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que es la autoridad administrativa encargada de autorizarlos y registrarlos en cumplimiento con lo establecido en la LFT (art. 294-H).

El acceso a la plataforma empleada por dicho Centro Federal es público, lo cual permitió obtener información relevante. Así, se pudo constatar que los contratos de trabajo se alejaron de las características propias de este documento, en abierta contradicción a los principios fundamentales del derecho del trabajo. Un sector de la doctrina ha señalado que esos contratos tienen una naturaleza mercantil (Fuentes, 2025).

En efecto, en uno de los contratos analizados (Lieber Portier), se establecen los conceptos que regirán la relación laboral “flexibilizada y discontinua”, consistente en once puntos redactados en 20 páginas. Sin embargo, parecen obligaciones de la persona trabajadora y, además, se señala expresamente que éstas son enunciativas, mas no limitativas ⁽²³⁾.

1. Descripción de los servicios
2. Condiciones de los servicios
3. Tiempo efectivamente laborado
4. Monto bruto generado
5. Forma y recibos de pago
6. Comienzo de la relación
7. Confidencialidad
8. Seguridad social
9. Capacitación
10. Notificaciones y contrato
11. Contratos adicionales

Por su parte, el documento “Política de Gestión Algorítmica”, cuyo objetivo es establecer directrices claras y transparentes sobre el uso de sistemas algorítmicos específicos para la gestión realizada a través de la plataforma digital, con la finalidad de ofrecer sus servicios, comprende las secciones siguientes ⁽²⁴⁾:

1. Transparencia y funcionamiento de los algoritmos
2. Asignación de tareas
3. Verificación de identidad.
4. Prevención y detección de fraudes
5. Evaluación y calificaciones de las personas trabajadoras
6. Incentivos y penalizaciones
7. Criterios de suspensión o desactivación de la cuenta
8. Mecanismos de atención y revisión de decisiones
9. Procedimientos de notificación y revisión

⁽²³⁾ Contrato de Trabajo especial a través de plataformas digitales. Empresa Lieber Portier México, S. de R.L. de C.V., autorizado y registrado por el CFCRL.

⁽²⁴⁾ Política Algorítmica de Uber-Driver: Drive & Deliver” autorizada y registrada por el CFCRL.

El contrato de trabajo y la “Política de Gestión Algorítmica” carecen del requisito principal: un lenguaje sencillo, claro y comprensible, que evite frases inexactas, ambiguas o vagas (art. 291-J).

Ambos documentos constan de bastantes páginas, diversos subtítulos que, a su vez, contienen una cantidad considerable de puntos. Sirve de ejemplo, el resumen de la tabla siguiente:

POLÍTICA ALGORÍTMICA

Objetivo	Informar a las personas trabajadoras sobre: <ul style="list-style-type: none"> • Criterios utilizados en la asignación de tareas (viajes o entregas) y precios de cada tarea. • Consecuencias del cumplimiento o incumplimiento de instrucciones y tiempos de operación. • Procesos de estimación de precios, evaluación de desempeño, medidas de seguridad, prevención y detección de fraudes, evaluación y calificaciones, y acceso a la plataforma. 	
Transparencia y Funcionamiento de los Algoritmos	Procesos algorítmicos relevantes:	
	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación de tareas • Estimación de precios • Seguridad • Detección y prevención de fraude 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de desempeño y cálculo de promedio de calificaciones • Elegibilidad para incentivos, promociones o programas de UberEats Pro • Restricción de acceso a ciertos productos o funciones de la Plataforma • Control de tiempo de conexión
	Procurar la transparencia en el funcionamiento de la plataforma digital: <ul style="list-style-type: none"> • Publicación de información sobre el funcionamiento de los algoritmos y los factores que inciden en las decisiones automatizadas. • Mecanismos de revisión que estarán disponibles a través de los canales de soporte de la plataforma digital. • Notificaciones a las personas trabajadoras a través de la app de Uber o por otros medios, como por correo electrónico. 	
Asignación de Tareas	Precondiciones para la asignación de tareas: <ol style="list-style-type: none"> Que la conexión a internet sea estable. Que las condiciones meteorológicas lo permitan. 	

	<p>II. Que no existan situaciones extraordinarias no previsibles que impidan el correcto funcionamiento del sistema.</p> <p>Proceso de asignación:</p> <p>I. La ubicación geográfica en tiempo real de las personas trabajadoras.</p> <p>II. El destino solicitado.</p> <p>III. La cercanía del usuario.</p> <p>IV. Las condiciones actuales del tránsito.</p> <p>V. Método de pago.</p> <p>VI. La calificación del conductor (y el nivel de Uber Pro, en caso de existir, y según la ciudad donde se encuentre) y del usuario.</p> <p>VII. Datos históricos de la plataforma, como son la existencia de evaluaciones negativas previas entre el usuario y la persona trabajadora, las cuales podrían impedir una nueva coincidencia por razones de seguridad.</p>
<p>Verificación de Identidad</p>	<p>Herramientas de verificación como Real-Time ID Check.</p> <p>Valida la coincidencia entre los documentos proporcionados y los registros del sistema, y monitorear actividad que pudiera indicar un fraude o suplantación de identidad.</p>
<p>Prevención y Detección de Fraudes</p>	<p>Fraudes en la manipulación del sistema de viajes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alteración de tiempos o distancias. • Aceptación de pedidos sin intención de completarlos. • Cancelaciones estratégicas. • Falsificación de entregas. • Manipulación para forzar una cancelación por parte del usuario. <p>Fraudes de identidad y uso de cuentas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso de cuentas compartidas o falsificadas. • Falsificación de documentos de registro. • Manipulación de verificaciones de identidad. • Colusión entre la persona trabajadora y un tercero. <p>Fraudes en incentivos y bonificaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generación de viajes ficticios. • Reclamos injustificados. • Abuso de programas de referidos o promociones. • Colusión entre a la persona trabajadora y un tercero.

Evaluación y Calificaciones de las Personas Trabajadoras	<p>Sistema de calificación bidireccional.</p> <p>Calificaciones anónimas.</p> <p>Las personas trabajadoras no verán calificaciones individuales asociadas a un viaje, persona o entrega en particular.</p> <p>Se recopilan datos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las ultimas 500 calificaciones recibidas. • Información contextual de cada viaje. • Calificaciones otorgadas por los usuarios después de cada servicio. • Reportes realizados por las personas trabajadoras sobre evaluaciones injustas.
Incentivos y Penalizaciones	<p>La participación en programas de recompensas:</p> <p>Se determina mediante un proceso algorítmico aleatorio como ubicaciones de alta demanda, trabajo en días específicos o número de viajes completados. Están sujetos a términos y condiciones específicos para cada caso.</p>
	<p>Para determinar si existe una penalización a una persona trabajadora se tendrán en consideración los elementos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Violaciones a las guías comunitarias Uber por parte de la persona trabajadora. • Reporte de los usuarios respecto a incidentes durante la prestación del servicio que no sean ideales ni óptimos con la calidad esperada. • Calificaciones bajas y acompañadas de los reportes conforme a la Sección 6 de esta política. • Actividades o comportamientos fraudulentos, conforme a la Sección 5 de esta política. • Requisitos de verificación de identidad señalados en la Sección 4 de esta Política. • Elementos que se considere inaceptable conforme a la sección 8 de la política. • Comportamientos peligrosos o inapropiados que pueda poner en peligro la vida, la salud, la integridad o la propiedad privada de los usuarios, otras personas trabajadoras, terceras personas, autoridades policíacas de tránsito y de otra naturaleza, así como el nombre y reputación de la plataforma.

	<p>Cuando se detecten dichos comportamientos la plataforma realizará una revisión de su historial y la severidad de los posibles hechos sancionados para saber si procede o no la penalización.</p> <p>En caso de penalización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La cuenta podrá ser temporal o permanentemente restringida dependiendo de los hechos y la severidad de la causa. • En algunos casos, la plataforma podrá restringir el acceso a la persona trabajadora a ciertos productos (pagos en efectivo, desactivación del tag).
Criterios para Suspensión o Desactivación de la Cuenta	<p>La plataforma podrá suspender o desactivar temporal o permanentemente el acceso de una Persona Trabajadora. Las causas incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividad fraudulenta. • Bajo desempeño reiterado. • Incumplimiento de requisitos de seguridad o verificación de identidad. • Conductas discriminatorias. • Incumplimiento de los Términos y Condiciones, políticas, entre otros.
Mecanismos de Atención y Revisión de Decisiones	<p>Centro de revisión en la sección específica de la plataforma digital</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Donde las personas trabajadoras pueden solicitar revisión de desactivadores permanentes realizadas por la plataforma. <p>Revisión Humana de Casos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Un equipo especializado realizará la revisión de decisiones tomadas por el algoritmo cuando se solicite una revisión relacionada con la desactivación permanente de la plataforma. <p>Proporcionar evidencia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Respecto a una decisión automatizada cuya implementación afecte de forma significativa a una persona trabajadora, podrán contactar al soporte y proporcionar evidencia para sustentar su caso, será revisado dependiendo de la naturaleza y gravedad del éste.

Procedimiento de Notificación y Revisión	<p>Si se impone una desactivación permanente a la cuenta de la persona trabajadora se aplicará el siguiente proceso:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Notificación formal por medio de los canales de contacto autorizados por la persona trabajadora, con las razones de la sanción. 2. Derecho a revisión, con oportunidad de aportar pruebas en los plazos y términos que Uber determine. 3. Revisión por un equipo humano. 4. Resolución final con comunicación del resultado a la persona trabajadora <p>Si una persona trabajadora considera que la decisión es injusta podrá presentar pruebas adicionales para su reconsideración.</p>
Integración con tu Contacto	<p>La política algorítmica forma parte del contrato y es conocida por las personas trabajadoras desde el inicio de su relación con la plataforma. Se recomienda leer esta política junto con el aviso de privacidad, el cual describe los datos personales que la plataforma digital recopila, cómo se utilizan y comparten, así como las opciones que las personas trabajadoras tienen respecto a dichos datos.</p>

6. Comentarios finales

La reforma laboral mexicana se ubica dentro de la corriente doctrinal donde la relación de trabajo es flexible y adaptable en la era de la transformación digital. Los empleadores y los trabajadores demandan un mayor grado de flexibilidad, autonomía y discrecionalidad. Para los primeros, al permitir la innovación y el espíritu empresarial y, para los segundos, al acceder a prestaciones, determinar sus horarios y la desconexión a voluntad.

Sin embargo, de las disposiciones se desprende que la protección podrá ser total o parcial en atención a los ejes rectores de la relación laboral: el “trabajo efectivamente laborado (la discontinuidad)” y la generación de por lo menos un salario mínimo.

Esta situación propiciará diferencias y desigualdades entre personas trabajadoras subordinadas en plataformas digitales y las indebidamente llamadas “independientes”. La protección dependerá de la capacidad para generar ingresos, sin tomar en cuenta la autonomía de las personas y el poder de organización, dirección, control y disciplina ejercido por las empresas de plataformas digitales.

La discontinuidad en la protección a causa de la conexión o no, así como por la irregularidad e imprevisibilidad de los ingresos se agudizará más en el ámbito de seguridad social.

La implementación de la reforma, en breve tiempo, ha evidenciado que la relación de trabajo flexibilizada plasmada en los contratos de trabajo y en el documento de “Política de Gestión Algorítmica”, no sólo carece del requisito de sencillez y claridad, sino que también presenta elementos mercantiles que hacen nugatorio el avance en el reconocimiento del vínculo laboral.

Bibliografía

- Aloisi A. - De Stefano V., *La reglamentación y el futuro del trabajo. La relación del trabajo como factor de innovación*, in *Revista Internacional del Trabajo*, 2020, No. 139, No. 1.
- Carballo Mena C.A., *Indicios de la relación de trabajo y empresas digitales. Ensayo sobre la ceguera*, in *Trabajo y Derecho*, 2020, No. 65.
- Comisión Europea, *Una agenda europea para la economía colaborativa*, Bruselas, 2.6.2016 COM (2016) 356, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=GA>
- Diario Oficial de la Federación, *Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Plataformas Digitales*, in https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5746132&fecha=24/12/2024#gsc.tab=0
- Fuentes M., *Contratos mercantiles y no laborales en plataformas digitales*, in <https://lasillarota.com/opinion/columnas/2025/7/22/contratos-mercantiles-no-laborales-en-plataformas-digitales-546824.html>
- Hernández G., *Afiliación al IMSS de los trabajadores de APPS será muy distinta a lo que se conoce actualmente*, in *El Economista*, 15 de noviembre de 2024. <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/afiliacion-imss-trabajadores-apps-sera-distinta-conoce-actualmente-20241115-734286.html>
- Martínez, María del Pilar, *Uber busca desacreditar la reforma laboral para plataformas digitales: UNTA*, in <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/uber-busca-desacreditar-reforma-laboral-plataformas-digitales-20250717-768631.html>
- Morales Ramírez M.A., *Economía colaborativa. Un desafío más para la seguridad social*, in *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 2019, Tomo LXIX, No. 273. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-1.68627>
- OIT, *Trabajo decente en la economía de plataformas*, ILC/Informe V(3), 2025. <https://www.ilo.org/es/resource/documento-de-conferencia/ilc/ilc114/trabajo-decente-en-la-economia-de-plataformas>
- Organización Internacional del Trabajo, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, Ginebra, 2018, in https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
- Palomo Vélez R. et al, *El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos*, in *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2022, No. 35.
- Parlamento Europeo y Consejo, *Directiva 2024/2831 relativa a la Mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales*, del 23 de octubre de 2024, publicada en el *Diario Oficial de la Unión Europea* el 11 de noviembre de 2024. <https://www.boe.es/doue/2024/2831/L00001-00026.pdf>
- Ramírez S., *Las repartidoras de app piden seguridad social, pero con perspectiva de género*, *Expansión*, 20 de noviembre de 2024. <https://expansion.mx/tecnologia/2024/12/06/repartidores-responden-iniciativa-sheinbaum-seguridad-social>.
- Rosenbaum Carli F., *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Aranzadi, 2021.
- Todolí Signes A., *El principio de transparencia algorítmica en su dimensión individual y colectiva: especial referencia a la Directiva de Plataformas digitales y al Reglamento de L4*, Editorial la Ley, in *Trabajo y Derecho*, 2024, No. 19.
- Todolí Signes A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017.
- Villavicencio Gámez, Ma. Rosa, *Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad, contribución a la Conferencia Nacional OIT*, in *El futuro del trabajo que queremos*, 2017, http://www.ilo.org/madrf/fow/Lang_es/indexhtm