

Revista Internacional y Comparada de

RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO



Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Plataformas digitales de trabajo y seguridad social. Su regulación en México

María Ascensión MORALES RAMÍREZ*

RESUMEN: El impacto de las tecnologías ha generado y continuará creando relaciones de trabajo cambiantes y fragmentadas, además de otras formas de empleo vulnerables como el trabajo en plataformas digitales. México se ha apartado del debate internacional sobre la situación de las personas trabajadoras en esta modalidad de trabajo, al reconocer la relación laboral con miras a equilibrar las necesidades de las empresas de plataformas y los derechos de las personas trabajadoras. Sin embargo, debido a que la protección basada en el seguro social desde origen ha estado ligada al empleo formal, la regulación en la materia procederá después de la realización de una prueba piloto; esto es, una vez más este ámbito se abordará con un carácter secundario, a pesar de que la seguridad social es fundamental para garantizar la protección actual y en el futuro. Es importante advertir que en ambos campos los ejes rectores serán el “trabajo efectivamente laborado” y la “generación de un salario mínimo”, los cuales marcarán la extensión e intensidad de la protección y, por ende, las posibles diferencias y desigualdades.

Palabras clave: Plataformas digitales, seguridad social, trabajo en plataformas digitales, algoritmos.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Reforma laboral. 3. Camino hacia una regulación en materia de seguridad social. 3.1. Disposiciones alusivas. 3.2. Elaboración y aplicación de la “prueba piloto”. 4. Antecedentes de pruebas piloto en materia de seguridad social. 5. Impacto de la reforma y posibles problemáticas. 6. Comentarios finales. 7. Bibliografía.

* Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México (México); Investigadora Nivel II del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (México).



Digital Work Platforms and Social Security. Their Regulation in Mexico

ABSTRACT: The impact of new technologies has generated and continues to generate ever-changing and fragmented work relationships, as well as other more vulnerable forms of employment, like digital platform work. Mexico has set itself apart from the international discussion on the situation of this type of workers, by acknowledging a labour relationship in an effort to balance the needs of platform companies and the rights of workers. However, given that since its origin social security-based protection has been linked to formal employment, regulating this field will take place after a pilot test; *i.e.*, this field will be considered secondary, despite social security is fundamental for guaranteeing protection now and in the future. It should be noted that the guiding principles in both fields are the “work actually performed” and “earning one minimum wage”, which will determine the extent and amount of protection and, hence, possible differences and inequalities.

Key Words: Digital platforms, social security, digital platforms work, algorithms.

1. Introducción

La expansión de las plataformas digitales de trabajo, su heterogeneidad y el creciente número de personas que ingresan a esta modalidad de empleo, ya sea como fuente principal de ingresos o complementaria, pero carentes de protección alguna, está obligando a la adaptación o creación de marcos legales para ofrecer derechos laborales y de seguridad social en forma sostenible y justa, así como replantear las obligaciones de las empresas de plataformas.

En el caso mexicano, la principal idea que difundió la narrativa oficial ante los medios de comunicación fue el otorgamiento de seguridad social (seguro social) a las personas trabajadoras en plataformas. Sin embargo, en la Exposición de Motivos de la iniciativa de reforma y en su contenido no preveía una propuesta de regulación en la materia, sino el enfoque era eminentemente laboral.

Previo el proceso legislativo, la reforma se publicó el 24 de diciembre de 2024 en el *Diario Oficial de la Federación*, con la cual se creó un Capítulo Especial en la Ley Federal del Trabajo (LFT), Título Sexto: el IX-BIS, denominado *Trabajo en Plataformas Digitales*. La principal novedad es el reconocimiento de la relación laboral y, por ende, la protección en favor 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 forma, se pretende equilibrar las necesidades de las plataformas y los derechos de las personas trabajadoras, así como transitar a la formalidad del empleo.

Respecto de la seguridad social, se establecieron algunas obligaciones a las empresas de plataformas digitales y la realización de una “prueba piloto” para el aseguramiento obligatorio de las personas trabajadoras en plataformas, de cuyos resultados emanará un posible capítulo especial en la Ley del Seguro Social (LSS).

Un sector de la literatura nacional e internacional daba por hecho que, al optarse por la solución del reconocimiento de la relación laboral, el problema en materia de seguridad social (seguro social) estaba resuelto porque los dos ámbitos están ligados al empleo formal. Sin embargo, en el caso mexicano, no es así, debido a las particularidades de la relación de trabajo adoptada “trabajo efectivamente laborado” y la clasificación de las personas trabajadoras en plataformas digitales, de donde es posible distinguir diferentes escenarios de regulación.

Conforme a lo anterior, el presente escrito tiene como objetivo presentar un breve análisis de la reforma en materia del trabajo en plataformas digitales y, a partir de ella, identificar las categorías de personas

trabajadoras que se desprenden en función de los ingresos y no de la subordinación, las cuales serán objeto de protección total o parcial, apartándose del modelo binario previsto en la LSS, vislumbrándose problemáticas en la extensión e intensidad de la envoltura protectora como las que se señalan en este estudio.

2. Reforma laboral

La reforma mexicana en materia de plataformas digitales de trabajo constituye un avance porque se apartó del debate doctrinal y judicial internacional¹, respecto del cuestionamiento sobre la existencia de una relación de subordinación entre el empleador y el trabajador, así como de los “indicios o presunción de laboralidad” en el trabajo en plataformas (Ley Rider)² e inclusive de la Directiva Europea sobre la determinación de la situación laboral correcta³, no obstante que en el país fue escaso el grado de judicialización para resolver el estatus de este tipo de trabajador.

En síntesis, el nuevo Capítulo IX-*bis* LFT comprende nueve rubros⁴.

1) *Definiciones*: trabajo en plataformas digitales, persona trabajadora en plataformas (subordinada e independiente), empleador (empresa de plataformas digitales), plataforma digital y algoritmo, con los cuales se intenta evitar la incertidumbre jurídica y conflictividad que la literatura internacional y nacional han manifestado sobre esta modalidad de trabajo. Conforme a las definiciones es posible desprender:

¹ Sirve de ejemplo: A. AVILÉS OJEDA, *Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrario*, en *Derecho PUCP*, 2007, n. 60; F. ROSENBAUM CARLI, *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Aranzadi, 2021; AISS, *Trabajadores de plataformas y protección social: avances en el plano internacional*, en www.issa.int, 6 junio 2023.

² España, con la Ley 12/2021 de 28 de septiembre, conocida como “Ley Rider”, modificó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para mediante la presunción de laboralidad, garantizar derechos laborales a las personas repartidoras de cualquier producto de consumo o mercancía, en el ámbito de las plataformas. Esta Ley fue el resultado de la sentencia del Tribunal Supremo el cual declaró la existencia de la relación laboral entre Glovo y sus trabajadores y trasladó la carga de la prueba a las plataformas digitales para demostrar la inexistencia de tal relación de trabajo.

³ [Directiva \(UE\) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas](#), por citar algunos.

⁴ La narrativa oficial señaló que se sostuvieron reuniones y 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), quien son los interlocutores sociales más representativos.

- a. la relación de trabajo subordinada se establecerá entre la persona física o moral que gestione o administre servicios a través de plataformas digitales (empleador) 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, esto es, la persona trabajadora en plataformas digitales subordinada;
- b. la persona trabajadora en plataformas digitales “independiente” será quien al final de cada mes no genere por lo menos el salario mínimo mensual de la Ciudad de México⁵. Si bien, durante ese tiempo podrá disfrutar de los derechos laborales, en materia de la LSS sólo tendrá la protección de los riesgos de trabajo que ocurran durante el tiempo efectivamente laborado. La afiliación quedará a cargo de las plataformas digitales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (art. 291-C, segundo párrafo);
- c. 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, último párrafo, y 291-D).

De las definiciones y la acotación de la subordinación pueden observarse tres escenarios de regulación: uno para las personas subordinadas; otro para las independientes; un tercero para 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 las prestaciones en los ámbitos laboral y del seguro social.

2) *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 evasión de obligaciones y, de esta forma, se pretende equilibrar las necesidades de las plataformas y los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la protección total estará condicionada a la generación de por lo menos un salario mínimo general.

3) *Flexibilidad del trabajo*. Los horarios serán determinados en forma libre por la persona trabajadora y podrá conectarse o desconectarse a su voluntad, con lo cual se respeta la particularidad de esta modalidad de trabajo. Aunque tendrá repercusiones en el acceso y pago de las

⁵ Parecería ser el tratamiento que se dará a quienes se insertan en esta modalidad de trabajo como una alternativa para generar ingresos extras en sus tiempos libres.

prestaciones sociolaborales por la discontinuidad del trabajo y/o desconexión.

4) *Condiciones de trabajo*. Se establecen sus particularidades en dos documentos importantes: en el contrato de trabajo y en la “política de gestión algorítmica”. El primero deberá cumplir con los requisitos de ley y los propios de la modalidad de trabajo, así como ajustarse al formato de la autoridad administrativa laboral (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral) y registrarse ante ésta, establecer el salario por tarea, servicio, obra o trabajo realizado y la proporcionalidad de otras prestaciones⁶. El segundo establece los parámetros, reglas e instrucciones, perfiles que usan los mecanismos automatizados para organizar y supervisar el trabajo, así como los de toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo y la conservación del empleo. Se pretenden lograr la transparencia algorítmica y el derecho a la información y consulta.

5) *Obligaciones y prohibiciones especiales para los empleadores*. Tienen relación con la gestión algorítmica mediante el uso de los “sistemas automatizados de supervisión” y los de “toma de decisiones” de donde se desprende una serie de deberes como: la transparencia e información en la gestión algorítmica, información y consulta, supervisión y revisión humana, protección de datos personales, seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación, entre otros, a fin de quitar la oscuridad en la toma de decisiones. Asimismo, de esos deberes se desprenden una cadena de derechos para las personas trabajadoras: información y consulta, libertad de decisión, comprensibilidad de la información, explicabilidad de la toma de decisiones, reclamación y solicitud de justificación fundada y motivada, por citar algunos.

6) *Obligaciones especiales para los trabajadores*. Están relacionadas con las actividades propias de esta modalidad de empleo, 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 y de las 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 de su actividad laboral, así como aportar instrumentos de trabajo⁷.

⁶ 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). A tal efecto, contará con 5 días posteriores a la entrada en vigor del Decreto correspondiente para publicar tales disposiciones (art. Sexto Transitorio).

⁷ Con relación a los «útiles, instrumentos y materiales de trabajo», la reforma previó la obligación para los empleadores y trabajadores. La narrativa oficial señaló que se abrió la posibilidad de que una de las partes o ambas los proporcionen. Sin embargo, este supuesto

7) *Causales especiales de rescisión*. Comprenden causas automáticas⁸ y con previo aviso⁹, con las que se pretende la protección al despido y aplicar el “principio de humano al mando” (una persona deberá proporcionar las razones debidamente fundamentadas y toda la información necesaria sobre la rescisión), para en su caso, acudir ante la autoridad competente en los conflictos laborales.

8) *Causales especiales de terminación de la relación de trabajo*. Se establecen dos supuestos: a) *automáticas*, cuando se deje de tener actividad en un periodo de 30 días consecutivos, y b) *justificadas*, por cierre o deshabilitación de la empresa de plataformas digitales de trabajo.

9) *Incumplimiento de la entrega o prestación de servicios, sin responsabilidad para la persona trabajadora*, por las causas generadas por la propia empresa de plataformas digitales, de donde es posible desprender la protección contra el despido, el principio de “humano al mando” para desconectar, así como el derecho a la explicación y revisión de cualquier decisión adoptada que restrinja los aspectos esenciales de la relación de trabajo¹⁰.

Adicionalmente, la reforma comprendió modificaciones a cuatro disposiciones de la Ley laboral en materia de eximir de la reinstalación, pero con el pago de la indemnización correspondiente, derecho a utilidades y aplicación de multas a las empresas de plataformas digitales por el incumplimiento de sus obligaciones.

La reforma en el ámbito laboral adoptó las sugerencias emitidas por la

está en contradicción con el art. 132.III LFT, ya que es el patrón quien debe proporcionarlos, además, no se reformó dicho precepto para incluir esta “apertura”.

⁸ Consistentes en 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 e 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.

⁹ Tales como 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.

¹⁰ En los casos de a) engaño a la persona trabajadora para que incurra en algún error y con esto verse afectado su trabajo, b) existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador en el desempeño de su labor, c) 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 y e) 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.

doctrina y ordenamientos internacionales en materia de prerrogativas y deberes de los empleadores, así como derechos y prestaciones de las personas trabajadoras, principalmente derivados de la aplicación de los sistemas de supervisión y los sistemas de toma de decisiones con base en los algoritmos¹¹.

Puede señalarse que la reforma se ubica dentro de la corriente doctrinal en donde la relación de trabajo es flexible y adaptable en la era de la transformación digital porque los empleadores y los trabajadores reclaman un mayor grado de flexibilidad, autonomía y discrecionalidad. Para una parte, permitiendo la innovación y el espíritu empresarial y, para la otra parte, mejorando la calidad del empleo, así como los derechos y protecciones en la ley.

3. Camino hacia una regulación en materia de seguridad social

3.1. Disposiciones alusivas

La narrativa oficial se dedicó a divulgar en los medios de comunicación la protección que ofrecería a las personas trabajadoras en plataformas digitales desde el ámbito de lo que suele llamarse seguridad social, esto es, con base en la LSS y ante el IMSS, así como la Ley y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

Sin embargo, en la Exposición de Motivos y en el contenido de la reforma no se previó una propuesta de regulación en materia de seguridad social. Sólo aparecen referencias dentro de tres artículos: en uno, dos fracciones relativas a las obligaciones patronales; en otro, un aspecto de exclusión del salario base de cotización y en el tercero la posible realización de una prueba piloto para el aseguramiento ante el IMSS, a pesar de que este tema sí era aceptado desde el principio por las empresas de plataformas digitales (no así el reconocimiento de relación de trabajo)¹².

En este sentido, las disposiciones en la materia se refieren a los aspectos siguientes:

- a. *obligaciones patronales*, o sea inscribir a las personas trabajadoras ante

¹¹ Cfr. [Directiva \(UE\) 2024/2831](#), cit.; OIT, [Hacer realidad el trabajo en la economía de plataformas. Informe V \(1\)](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 2025, 113ª reunión; A. TODOLÍ SIGNES, *El principio de transparencia algorítmica en su dimensión individual y colectiva: especial referencia a la Directiva de Plataformas digitales y al Reglamento de LA*, en *Trabajo y Derecho*, 2024, n. extra 19.

¹² Consideraban que el modelo de negocio no está diseñado para absorber los costos laborales que pueden representar las personas que usan las apps para repartir o conducir.

- el IMSS, retener y enterar las cuotas obrero-patronales, así como cubrir las aportaciones ante el INFONAVIT (art. 291-K, fracciones V y VI);
- b. *propinas*, que no integrarán el salario base de cotización (art. 291-F)¹³;
 - c. *prueba piloto*, a cargo del Consejo Técnico del IMSS (art. Segundo Transitorio).

3.2. Elaboración y aplicación de la “prueba piloto”

Acorde con la reforma, la protección con base en la LSS y de su Instituto, dependerá del resultado de una “prueba piloto”, la cual, en términos del Decreto del 24 de diciembre de 2024, comprenderá las etapas siguientes:

- a. *publicación de las Reglas de Carácter General*. El Consejo Técnico dentro de los 5 días siguientes a la entrada en vigor del Decreto, publicará en el *Diario Oficial de la Federación* las reglas que garanticen el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación y el pago de las cuotas correspondientes previstas en las fracciones V y VI del art. 291-K (art. Segundo Transitorio);
- b. *desarrollo de la prueba*. Se realizará dentro de un plazo de 180 días, a partir de la publicación de las *Reglas de Carácter General*;
- c. *elaboración del proyecto de iniciativa*. Con base en los resultados de la prueba piloto el IMSS preparará la propuesta de reforma a la LSS, para su presentación ante el Poder Legislativo para su discusión (art. Tercero Transitorio).

Por su parte, el Consejo de Administración del INFONAVIT propondrá las adecuaciones normativas en el ámbito de su competencia (art. Tercero Transitorio).

De las disposiciones anteriores se desprende que de los resultados de la prueba piloto emanará también un nuevo capítulo especial en la LSS.

El discurso oficial señaló que el modelo a diseñar respetará el esquema flexible y la autonomía propias de la modalidad de empleo, por ello, durante los 180 días determinados para presentar los resultados de la prueba piloto, el IMSS identificará las categorías, edades e ingresos de las personas de esta

¹³ En las iniciativas de otros partidos políticos las propinas sí formaban parte del salario para el pago de cualquier indemnización o prestación a los trabajadores. Véase [Gaceta Parlamentaria, 11 noviembre 2020](#).

modalidad de trabajo¹⁴.

4. Antecedentes de pruebas piloto en materia de seguridad social

En la Exposición de Motivos se señalaron como experiencias recientes de pruebas piloto en la materia de aseguramiento al IMSS las relativas a las personas *trabajadoras del hogar* y las *independientes*.

Para las *trabajadoras del hogar*, con motivo de la resolución del amparo en revisión 9/2018 se exigió al IMSS realizar una prueba piloto que comprendiera: a) un régimen especial, b) obligatorio, c) atendiera las particularidades del trabajo, d) de fácil implementación y cumplimiento para las personas empleadoras y e) financieramente viable para el Instituto. Se estimaba la existencia de 2,5 millones de personas de este sector. Las *Reglas de Carácter General* para la prueba piloto se publicaron el 29 de marzo de 2019 en el *Diario Oficial de la Federación* y después de dos años, en diciembre de 2021 el IMSS reportó una afiliación del 0,33%, de personas, de las cuales el 67% eran mujeres y 33% hombres, con un salario base de cotización promedio del 40% superior al salario mínimo profesional¹⁵. Con estos resultados, el 16 de noviembre de 2022 se reformó la LSS, con la creación del nuevo Capítulo XI, *De las personas trabajadoras del hogar*, que prevé la protección bajo el régimen obligatorio con las particularidades siguientes:

- personas trabajadoras protegidas. Planta, entrada y salida, así como las multi-empleadas¹⁶;
- esquema de aseguramiento. Se tomó un factor para la integración del salario base de cotización;
- periodicidad de pago. Se fijaron diversas opciones en el pago de cuotas obrero-patronales (mensual, bimestral, anual).

De 2022 a la fecha, sólo 60.475 (2,5%) de las personas trabajadoras del hogar están afiliadas al IMSS¹⁷.

Para las *personas trabajadoras independientes*, la protección está prevista desde la LSS de 1973 bajo la modalidad denominada “incorporación voluntaria al régimen obligatorio”¹⁸. Sin embargo, desde ese año, no ha sido

¹⁴ G. HERNÁNDEZ, *Afiliación al IMSS de trabajadores de apps será muy distinta a lo que se conoce actualmente*, en www.eleconomista.com.mx, 15 noviembre 2024.

¹⁵ El 25% se ubicaba en la Ciudad de México y Estado de México.

¹⁶ Queda fuera de protección el trabajo ocasional o esporádico.

¹⁷ IMSS, *Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social*, Comunicado de Prensa, 2025, n. 009.

¹⁸ En la Exposición de Motivos se señaló que la meta de la Ley era alcanzar a todos los sectores e individuos que componían la sociedad.

posible la inserción de este sector, a pesar de que en el camino se han implementado programas para su incorporación, los cuales tampoco han rendido los frutos esperados¹⁹.

En 2020, se pretendió incluir a las personas trabajadoras de plataformas digitales en materia de seguridad social con base en la adaptación del marco legal existente para los trabajadores independientes, esto es, por cuenta propia.

El caso más reciente, fue la implementación de una prueba piloto para lograr la incorporación de 12,9 millones de independientes, entre ellos, conductores y repartidores para aplicaciones digitales. Las *Reglas de Carácter General de la Prueba Piloto* se publicaron el 13 de enero de 2021. Asimismo, el 29 de septiembre de 2021 se suscribió un Convenio con las empresas de plataformas digitales Beat, DiDi, Rappi y Uber a fin de difundir y promover la prueba piloto, entre sus conductores y repartidores porque dentro del catálogo de ocupaciones, se había incorporado la opción para la inscripción de las personas trabajadoras en plataformas digitales, que en ese año se calculan que eran 500.000²⁰.

Se afiliaron artistas de diferentes disciplinas, migrantes de origen mexicano en Estados Unidos, extranjeros residentes en nuestro país, jornaleros, algunos repartidores y *choferes de plataformas digitales*, emprendedores y patrones: 1% de los 12,9 millones de trabajadores.

Más de dos años después (de febrero de 2021 a septiembre de 2023), la prueba arrojó los resultados siguientes:

- la participación mayoritaria fue masculina;
- las edades de los registrados oscilaban entre 55 y 64 años;
- las personas afiliadas provenían de sectores de baja capacidad productiva;
- las personas aseguradas se ubicaban en las tres entidades federativas más importantes del país: Ciudad de México, Estado de México y Nuevo León.

Con este resultado, el 1 de diciembre de 2023 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el Decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la LSS²¹. En la actualidad el universo

¹⁹ M.A. MORALES RAMÍREZ, *Trabajadores independientes: su inserción en la seguridad social en México*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2025, n. 40.

²⁰ IMSS, *IMSS firma convenios con plataformas de servicios digitales para promover la incorporación voluntaria de personas trabajadoras independientes*, en www.eleconomista.com.mx, 30 septiembre 2021.

²¹ El Decreto entró en vigor al día siguientes (2 de diciembre de 2023) y se otorgó al IMSS un plazo no mayor a 180 días para realizar las modificaciones necesarias a su normativa administrativa.

de personas trabajadoras independientes es de 290.000 (2% de los 13 millones): el 47% son mujeres y el 53% hombres y continúan predominando las edades promedio de 55 y 56 años y las ocupaciones siguientes: comerciantes (99.000), profesionistas en ciencias económico-administrativas, ciencias sociales, humanísticas y artes (29.264), profesionistas y técnicos (27.728, en servicios de alquiler (22.580) y vendedores (14.190)²².

Con base en estos antecedentes, esperamos que la prueba piloto para las personas trabajadoras en plataformas digitales corra con mejor suerte y el diseño, cobertura y financiamiento sea más acorde a la realidad.

5. Impacto de la reforma y posibles problemáticas

Un sector de la literatura nacional e internacional daba por hecho que, al optarse por la solución del reconocimiento de la relación laboral, el problema en materia de seguridad social estaba resuelto. Sin embargo, en el caso mexicano, no es así, dadas las particularidades del reconocimiento de la relación laboral y la clasificación de las personas trabajadoras en plataformas digitales adoptadas en la reforma laboral.

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, último párrafo, y 291-D).

Para un sector de la doctrina esta relación laboral intermitente, puede nacer y extinguirse en un mismo día, lo que afectará considerablemente la extensión e intensidad de la protección en general y, en particular, los accidentes en trayecto debido a los tiempos de desconexión.

Conforme al texto de la reforma, las personas trabajadoras en plataformas digitales se clasificarán en:

1. *subordinada*, o sea aquella que cumpla con dos requisitos (art. 291-C): a) prestar servicios personales, remunerados y subordinados, bajo el mando y supervisión de una persona física moral que ofrece servicios a terceros, a través de una plataforma digital; b) generar ingresos netos mensuales equivalentes por lo menos a un salario mínimo mensual de la Ciudad de México²³. En la Exposición de

²² IMSS, [290 mil personas trabajadoras independientes se han afiliado al Seguro Social](#), Comunicado de Prensa, 2025, n. 074.

²³ En 2025, el salario mínimo general equivale a 8.475,52 pesos (424 dólares).

Motivos se señaló que conforme al 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. En consecuencia, existirá la obligación de su inscripción al IMSS en forma obligatoria si alcanza el nivel mínimo de ingresos.

2. *independiente*, es decir, quien al final de cada mes no genere por lo menos el salario mínimo mensual de la Ciudad de México. Sin embargo, en ese mes y durante el tiempo efectivamente 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, segundo párrafo).

La creación de este tipo de trabajador de plataforma “independiente” se separa del modelo binario regulado en la LSS (asalariados y propiamente independientes), en específico, del establecido en la reforma de 2023. Además, la figura aparece totalmente desnaturalizada, con una regulación híbrida y aspectos diferentes con relación a los verdaderos independientes, lo que a futuro puede propiciar incertidumbre y fomentar una potencial evasión del marco jurídico²⁴.

En efecto, de las definiciones y la acotación de la subordinación es posible desprender tres escenarios de regulación para las personas trabajadoras en plataformas digitales en el ámbito laboral: uno, para las subordinadas, otro, para las independientes y uno tercero, para ambas.

En el ámbito del seguro social, podrán existir tres categorías de personas trabajadoras, en función de los ingresos y no de la subordinación:

- a. *subordinadas*: gozarán de la protección de las cinco ramas de aseguramiento del régimen obligatorio (riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como guarderías y prestaciones sociales);
- b. *parcialmente independientes*: disfrutarán únicamente de la protección de la rama de “riesgos de trabajo”, la cual será cubierta a cargo de las empresas de plataformas digitales;
- c. *verdaderos independientes*: recibirán la protección de las cinco ramas del régimen obligatorio, con el correspondiente pago de las dos cuotas (obrero y patronal) a su cargo, así como el pago que realizará el

²⁴ Se asimila a la legislación italiana y belga, las cuales extendieron la protección de los riesgos de trabajo a los trabajadores denominados independientes, a cargo de las plataformas digitales (Italia D-Ley 101/2019 y Bélgica Ley de 3 de octubre de 2022, por la que se establecen diversas disposiciones relativas al trabajo, art. 19).

Estado en su cuota correspondiente, esto es, salvo el financiamiento, se equipararon sus derechos con los asalariados.

Asimismo, toda vez que los ejes rectores de la relación laboral y de la protección son: el “trabajo efectivamente laborado” y la “generación de por lo menos un salario mínimo”, éstos propiciarán diferencias y desigualdades entre las personas trabajadoras en plataformas digitales subordinados y las indebidamente llamadas “independientes” ya que su protección ante el seguro social dependerá de su capacidad contributiva, no de su autonomía respecto del poder de organización, dirección, control y disciplina ejercido por las empresas de plataformas digitales.

Lo anterior significa que, independientemente, de no obtener ingresos correspondientes al salario mínimo general, estos trabajadores serán subordinados porque realizarán sus tareas conforme lo establecido por la gestión algorítmica, cumpliendo las órdenes, usando el logo de la empresa de plataforma para mostrar su pertenencia a ésta, sin poder calcular los costos y precios para cobrar por sus servicios, entre otros temas.

Sin embargo, no disfrutarán del mismo nivel de protección que los trabajadores de plataformas subordinados, a pesar de estar en una posición similar a éstos respecto del control y disciplina de las empresas de plataformas digitales.

6. Comentarios finales

Diversos aspectos quedan aún pendientes como el cálculo y determinación de los ingresos que impactarán en la integración de éstos y en el pago de las prestaciones como consecuencia del tiempo efectivamente laborado y que son las notas distintivas de los trabajos especiales regulados en la Ley laboral, los cuales en forma inmediata pueden ocasionar ciertas problemáticas.

Muchos temas tendrán que considerarse en la prueba piloto para el aseguramiento ante el IMSS y atenderse en la posible reforma: los accidentes en trayecto, los tiempos de espera para el otorgamiento de las prestaciones en especie y en dinero y, en particular, en torno a las pensiones de cesantía en edad avanzada (60 años y 1.000 semanas de cotización) y vejez (65 años y 1.000 cotizaciones), porque derivado de la particularidad del “trabajo efectivamente laborado” (la discontinuidad de la relación laboral), la cual aplica a ambos tipos de personas trabajadoras (las asalariadas y las indebidamente llamadas “independientes”), se requerirá mayor tiempo para lograr el número de semanas previstas en la ley para acceder a éstas.

El 27 de febrero de 2025 la STPS y el IMSS²⁵ anunciaron la conclusión del diseño de las *Reglas de Carácter General de la Prueba Piloto*, las cuales serán publicadas dentro de los cinco días siguientes a la entrada del vigor del Decreto que reformó la LFT en materia de trabajo en plataformas digitales, esto es en junio de 2025 (art. Segundo Transitorio). En el anuncio se manifestó que se sostuvo un diálogo interinstitucional e intersectorial con las empresas de plataformas digitales y las organizaciones representativas de las personas trabajadoras en esta modalidad a fin de recoger sus inquietudes y sugerencias.

También se señaló el establecimiento de una mesa técnica entre la STPS y el IMSS y las empresas digitales a fin de facilitar el cumplimiento de sus obligaciones en esta materia: inscripción y pago de las cotizaciones.

Es deseable que se hayan considerado los aspectos problemáticos de la regulación y se avance hacia un enfoque innovador a fin de garantizar una protección social universal para el futuro del trabajo, integral y adecuada a fin de atender a las personas a lo largo de las transiciones vitales clave, independientemente de la situación laboral debido a que el impacto de las tecnologías continuará generando relaciones de trabajo más abiertas, cambiantes y fragmentadas, además de las otras formas de empleo vulnerables.

7. Bibliografía

- AISS (2023), *Trabajadores de plataformas y protección social: avances en el plano internacional*, en www.issa.int, 6 junio
- AVILÉS OJEDA A. (2007), *Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrario*, en *Derecho PUCP*, n. 60, pp. 375-402
- BERG J., FURRER M., HARMON E., RANI U., SILBERMAN M.S. (2018), *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT
- HERNÁNDEZ G. (2024), *Afiliación al IMSS de trabajadores de apps será muy distinta a lo que se conoce actualmente*, en www.eleconomista.com.mx, 15 noviembre
- IMSS (2021), *IMSS firma convenios con plataformas de servicios digitales para promover la incorporación voluntaria de personas trabajadoras independientes*, en www.eleconomista.com.mx, 30 septiembre

²⁵ IMSS, *STPS e IMSS presentan el proyecto final de las Reglas de Carácter General de la Prueba Piloto para la Incorporación de las Personas Trabajadoras de Plataformas Digitales al Régimen Obligatorio del Seguro Social*, Comunicado de Prensa, 2025, n. 105.

- IMSS (2025), [*Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social*](#), Comunicado de Prensa, n. 009
- IMSS (2025), [*290 mil personas trabajadoras independientes se han afiliado al Seguro Social*](#), Comunicado de Prensa, n. 074
- IMSS (2025), [*STPS e IMSS presentan el proyecto final de las Reglas de Carácter General de la Prueba Piloto para la Incorporación de las Personas Trabajadoras de Plataformas Digitales al Régimen Obligatorio del Seguro Social*](#), Comunicado de Prensa, n. 105
- MORALES RAMÍREZ M.A. (2025), [*Trabajadores independientes: su inserción en la seguridad social en México*](#), en [*Revista Latinoamericana de Derecho Social*](#), n. 40, pp. 277-299
- OIT (2021), [*Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Resumen ejecutivo*](#)
- OIT (2025), [*Hacer realidad el trabajo en la economía de plataformas. Informe V \(1\)*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 113ª reunión
- ROSENBAUM CARLI F. (2021), *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Aranzadi
- TODOLÍ SIGNES A. (2024), *El principio de transparencia algorítmica en su dimensión individual y colectiva: especial referencia a la Directiva de Plataformas digitales y al Reglamento de LA*, en *Trabajo y Derecho*, n. extra 19, pp. 1-22

Legislación

Bélgica: Ley de 3 de octubre de 2022

España: [*Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo*](#)

Italia: Decreto-Ley 101/2019, de 3 de septiembre

México: [*Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Plataformas Digitales*](#)

Normativa Europea

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [*Una Agenda Europea para la economía colaborativa*](#), 2 junio 2016, COM(2016)356 final

[*Directiva \(UE\) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas*](#)

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.