

PLATAFORMAS DIGITALES ASPECTO FISCAL Y LABORAL

JULIO 2025

Resumen Ejecutivo:

- El 22 de junio de 2025 entró en vigor la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de plataformas digitales, incorporando un régimen especial que reconoce derechos laborales para quienes prestan servicios subordinados mediante aplicaciones tecnológicas, siempre que superen un ingreso mínimo mensual. La reforma impone nuevas obligaciones a las plataformas, como el registro de horas trabajadas, emisión de recibos semanales, pago de seguridad social y participación en utilidades. Aunque en el ámbito laboral se les reconoce como trabajadores, fiscalmente continuarán tributando como actividades empresariales, lo que genera una disautonomía normativa. Autoridades como IMSS, INFONAVIT y STPS han emitido reglas complementarias, pero subsisten retos para el cumplimiento efectivo, especialmente por parte de plataformas extranjeras sin presencia legal en México.

El 22 de junio entró en vigor el “Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Plataformas Digitales”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 2024. Como consecuencia, durante los últimos días han existido pronunciamientos por parte de las autoridades involucradas en su implementación, los cuales son importantes de conocer para garantizar su cumplimiento y evitar la imposición de sanciones.

Como contexto, a través de dicho Decreto se incorporó el trabajo en plataformas digitales como un trabajo especial en la Ley Federal del Trabajo (LFT), y se modificaron diversas disposiciones aplicables a estos trabajadores. Dentro de las obligaciones que entraron en vigor el 22 de junio, destacan las siguientes:

- Se considera persona trabajadora de plataformas digitales a quien preste servicios personales, remunerados y subordinados, bajo el mando y supervisión de una persona física o moral que ofrece servicios a terceros, a través de una

digital, y genere ingresos netos mensuales equivalentes a por lo menos un salario mínimo mensual de la Ciudad de México (\$8,480.17 M.N. en 2025).

- Si no exceden del umbral de ingresos netos al final de cada mes, serán considerados como trabajadores independientes.
 - En dicho periodo y durante el tiempo efectivamente trabajado, se les extenderán los derechos previstos para los trabajadores de plataformas digitales, con la excepción de la retención y entero de cuotas de seguridad social al IMSS y pago de aportaciones al INFONAVIT.
- Los patrones serán responsables del pago del aseguramiento en el régimen del seguro social cuando ocurra un riesgo de trabajo durante el tiempo de trabajo efectivamente laborado.

- Las personas trabajadoras en plataformas digitales disfrutarán de todos los derechos, incluyendo los colectivos.
 - Se fijan reglas específicas para la determinación del salario y se excluyen las propinas del salario base de cotización.
 - Las personas trabajadoras en plataformas digitales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa (PTU) cuando el tiempo efectivamente laborado sea superior a 288 horas anuales.
 - Se entiende por tiempo de trabajo efectivamente laborado el comprendido desde que la persona trabajadora acepta prestar una tarea, servicio, obra o trabajo en la plataforma digital, hasta el momento en el que dicha prestación concluye definitivamente.
 - Si la persona trabajadora de plataformas digitales deja de tener actividad por un periodo consecutivo de 30 días naturales, se entenderá terminada la relación laboral automáticamente, sin que proceda responsabilidad o indemnización por parte del empleador.
 - En el caso en el que dicha persona vuelva a cumplir con las condiciones para ser una persona trabajadora, se entenderá como el inicio de una nueva relación laboral.
 - Los patrones podrán negarse a reinstalar a la persona trabajadora de plataformas digitales mediante el pago de una indemnización consistente en tres meses de salario, así como veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, tomando en cuenta el tiempo efectivamente laborado, y los salarios vencidos e intereses, en su caso.
 - Las indemnizaciones se computarán con el salario promedio de lo ingresado por la persona en la plataforma en los últimos seis meses.
 - No obstante, procederá la reinstalación obligatoria en caso de violación a derechos colectivos, tales como la libertad de asociación, autonomía sindical, el derecho de huelga y de contratación colectiva.
 - El modelo de contrato será autorizado y registrado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y deberá cumplir con determinados requisitos conforme al artículo 291-H de la LFT.
 - Los patrones deberán elaborar un documento de política de gestión algorítmica del trabajo que informe a las personas trabajadoras los elementos utilizados por los algoritmos para la toma de decisiones que puedan afectar la relación laboral.
 - Se incluyen obligaciones especiales para los patrones, incluyendo el pago de los servicios otorgados en un plazo no mayor a una semana, emitir recibos de pagos, establecer mecanismos para el registro de las horas trabajadas y tiempos de espera, entre otras.
 - Se establecen causas de rescisión especiales, adicionales a las previstas en el artículo 47 de la LFT, así como una causa especial de terminación de la relación de trabajo por la deshabilitación o cierre de la plataforma.
 - Se prevén sanciones específicas por el incumplimiento de las normas aplicables a este trabajo especial.
- Es importante tener en consideración que el 24 de junio de 2025, el H. Consejo Técnico del IMSS publicó el Acuerdo ACDO.AS2.HCT.270525/132.P.DIR por el que se aprueban 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, así como su Anexo Único, las cuales entraron en vigor el 1 de julio de 2025. A partir del 25 de junio ya se encuentra disponible la nueva versión 3.6.6 del Sistema Único de Autodeterminación (SUA), en la cual se consideran los ajustes para patrones de plataformas digitales y se elimina la posibilidad de realizar donativos a FUNDEMEX.
- Del mismo modo, el 26 de junio el INFONAVIT publicó el Aviso por el que se hace del conocimiento del público en general el Anexo Único del Acuerdo por el que se aprueban las Reglas de Carácter General que emite el Consejo de Administración del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, con la finalidad de regular la participación del Instituto en la prueba piloto que prevén los artículos Segundo y Tercero Transitorios del "Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Plataformas Digitales" publicado el 24 de diciembre de 2024.

Asimismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó el 27 de junio las Disposiciones de carácter general que determinan los procedimientos relativos al cálculo del ingreso neto de las personas trabajadoras de plataformas digitales, destacando la exclusión de un porcentaje diferenciado por el uso de la plataforma digital como herramienta de trabajo tecnológica, estableciendo factores máximos dependiendo del tipo de vehículo utilizado para la prestación del servicio, con el fin de establecer un mecanismo de compensación proporcional a las condiciones reales en que se desarrolla el trabajo en plataformas digitales. Estas Disposiciones entraron en vigor el 1 de julio de 2025.

Por su parte, el pasado 27 de junio, la autoridad fiscal mexicana a través de una versión anticipada publicó el criterio normativo 59/ISR/IVA/N y determinó que las personas físicas que presten servicios a través de Internet, mediante plataformas tecnológicas, aplicaciones informáticas y similares, que sean consideradas personas trabajadoras de dichas plataformas con motivo de la entrada en vigor de la reforma a la LFT continuarán tributando en el mismo régimen que tributaban anteriormente, es decir, bajo el régimen de actividades empresariales en la sección de ingresos por la prestación de servicios mediante plataformas digitales tanto para la Ley del Impuesto sobre la Renta como para la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Esto genera una disautonomía ya que para efectos fiscales no son considerados sus ingresos como sueldos y salarios y por lo tanto las personas físicas tendrán que seguir cumpliendo con sus obligaciones fiscales, entre otras, como la expedición de comprobantes fiscal digitales (“CFDI”) y para efectos laborales son considerados como trabajadores de

dichas plataformas, máxime que los patrones tienen la obligación de emitir semanalmente recibos de pagos realizados donde se haga constar el número de tareas, servicios, obras o trabajos realizados, el tiempo efectivamente trabajado, el tiempo durante el que la persona trabajadora está a disposición de la plataforma para la asignación de una tarea, servicio, obra o trabajo, las retenciones legales que en su caso apliquen y demás conceptos análogos que resulten procedentes.

Incluso existen ciertas plataformas que no tienen una subsidiaria en México ni tienen un establecimiento permanente en México y por lo tanto esto genera incertidumbre sobre el cumplimiento de sus obligaciones laborales y fiscales tanto para la emisión del CFDI, retención de impuestos y cálculo de la PTU.

Con gusto nos podemos a sus órdenes para analizar las implicaciones que estas nuevas obligaciones laborales y fiscales comprenden.

Mariano Calderón
Socio
mcalderon@s-s.mx

Francisco Udave
Socio
fudave@s-s.mx

Karina Robledo
Counsel
krobledo@s-s.mx

Sarahí López
Asociada
sarahi.lopez@s-s.mx

Samuel Flores
Asociado
sflores@s-s.mx