

# **MEXICO: ENTRADA EN VIGOR DE LA NORMATIVA SOBRE TRABAJO DE PLATAFORMA**

**RELATS Iberoamerica**

**Junio 2025**

El 10 de diciembre la Cámara de Diputados aprobó el dictamen que reconoce en la Ley Federal del Trabajo a las y los trabajadores de plataformas digitales sus derechos laborales y de seguridad social, y establece las condiciones necesarias para formalizar la relación laboral con las empresas, y es publicada el 24 de diciembre, luego de ser aprobada por el Senado.

Se adiciona los artículos 49, 50, 127, un Capítulo IX Bis y un artículo 997-B a la Ley Federal del Trabajo, se remitió al Senado de la República para sus efectos constitucionales.

La ley entra en vigor el 24 de junio, aunque se establece un lapso de prueba, hasta el 1 de enero del 2026.

La norma dice que las plataformas digitales serán el conjunto de mecanismos, aplicaciones informáticas, sistemas y dispositivos que asignen tareas, obras, servicios y trabajos a personas trabajadoras en favor de terceros, y define a las personas de esta modalidad como aquellas que presten servicios personales, remunerados y subordinados, bajo el mando y supervisión de la plataforma digital de una persona física o moral.

El trabajo de plataformas digitales será la relación laboral subordinada para el desempeño de actividades remuneradas que requieran presencia física de la persona trabajadora para la prestación del servicio, las cuales son gestionadas por una persona física o moral en favor de terceros a través de una plataforma digital, utilizando las tecnologías de la información y comunicación para ejercer el mando y la supervisión sobre la persona trabajadora.

Fija reglas para la participación en el reparto de utilidades reconocidas por la Constitución Política conforme al tiempo efectivamente laborado, mismo que deberá ser superior a 288 horas al año.

No se considerará como empleadores de las personas en plataformas digitales a los usuarios, consumidores o beneficiarios de tareas, servicios y trabajos; el tiempo destinado para la plataforma será definido por la persona trabajadora, mientras que el salario se fijará por tarea, servicio, obra o trabajo realizado contemplando el proporcional del día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral autorizará y registrará los contratos y establece las sanciones a los empleadores de este tipo de trabajo especial que incumplan las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Además, establece que la persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, cuando se trate de personas trabajadoras en plataformas digitales. Únicamente 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.

Subraya que las empresas de plataformas digitales deberán observar una perspectiva de género que proteja a las personas trabajadoras de actos de discriminación, violencia laboral, violencia sexual, acoso u hostigamiento con motivo de su trabajo, y que permita conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.

Las empresas de plataformas digitales tienen prohibido el cobro a las personas trabajadoras por la inscripción, uso, separación o conceptos similares, relacionados con la relación laboral, así como el trabajo de personas menores de edad, la retención de dinero a las personas trabajadoras adicional a los conceptos establecidos en la Ley.

También, el encubrimiento o la simulación que busque desvirtuar el vínculo laboral mediante contratos de carácter civil, mercantil u otros, la prestación de servicios de puesta a disposición de personal propio en beneficio de otra persona física o moral, y manipular el ingreso de las personas trabajadoras para evitar su calificación con trabajadores subordinados de plataformas digitales.

Prohíbe transferir a las personas trabajadoras que se encuentren sujetas a una relación laboral tradicional a un esquema de trabajo en plataformas digitales, con el fin de buscar desvirtuar el vínculo laboral, los derechos asociados con el mismo o con el objeto de reducir las cargas fiscales, de seguridad social o laborales que se desprendan de la relación de trabajo.

En el régimen transitorio argumenta que el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social y, en su caso, el Consejo de Administración del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicarán en el Diario Oficial de la Federación, dentro de los 5 días siguientes a la entrada en vigor del presente decreto, las reglas de carácter general que garanticen el cumplimiento de las Obligaciones contenidas en las fracciones V y VI del artículo 291-K de esta Ley, a través de una prueba piloto de participación obligatoria para el aseguramiento de personas trabajadoras de plataformas digitales.

También, el Instituto Mexicano del Seguro Social contará con un plazo de 180 días naturales, contados a partir de la publicación de las reglas de carácter general, para que considerando los resultados que arroje la prueba piloto para el aseguramiento de personas trabajadoras de plataformas

digitales, se preparen las iniciativas que con mayor detalle definirán los aspectos relativos al cumplimiento de dichas Obligaciones.

Subraya que la temporalidad se obtiene considerando el tiempo de trabajo en 45 minutos por cada hora y 15 minutos de tiempo de espera para la recepción de tareas, servicios y, obras o trabajos; lo que se traduce en un factor de 0.75 de actividad efectivamente laborada por cada hora. Al aplicar el factor a una jornada de 8 horas da como resultado 6 diarias, lo que representa 36 semanales o 144 mensuales, por lo que al tomar en consideración la temporalidad establecida en la fracción VII del artículo citado, se equipara a 288 horas de actividad efectivamente laborada.

Además, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá recopilar, elaborar, procesar y divulgar información con el fin de facilitar la comprensión de los derechos y obligaciones que se desprendan de las relaciones de trabajo en plataformas digitales, y contará con 5 días posteriores a la entrada en vigor del presente decreto para publicar las disposiciones de carácter general que definirán el cálculo del ingreso neto a las que se refiere el artículo 291-F.

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

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

CLAUDIA SHEINBAUM PARDO, Presidenta de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

## DECRETO

"EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA: SE ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PLATAFORMAS DIGITALES

Artículo Único.- Se adicionan una fracción VI al artículo 49; una fracción IV al artículo 50; una fracción IX al artículo 127; un Capítulo IX Bis, denominado "Trabajo en Plataformas Digitales", que comprende los artículos 291-A a 291-U y, un artículo 997-B a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 49.- La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. a III. ...

IV. En el trabajo del hogar;

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales, y

VI. Cuando se trate de personas trabajadoras en plataformas digitales. Únicamente 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.

...

...

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. ...

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados;

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley, y

IV. Para las personas trabajadoras de plataformas digitales la indemnización consistirá en tres meses de salario.

Adicionalmente se pagarán veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, tomando en cuenta el tiempo efectivamente laborado, como lo establece el artículo 291-D del mismo ordenamiento y los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes:

I. a V. ...

VI. Los trabajadores del hogar no participarán en el reparto de utilidades;

VII. ...

VIII. El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador, y

IX. Las personas trabajadoras en plataformas digitales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando el tiempo efectivamente laborado, en términos del artículo 291-D de esta Ley, sea superior a 288 horas anuales.

## CAPITULO IX BIS

### TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

Artículo 291-A.- Es una relación laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas que requieran la presencia física de la persona trabajadora para la prestación del servicio, las cuales son gestionadas por una persona física o moral en favor de terceros a través de una plataforma digital, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación para ejercer el mando y la supervisión sobre la persona trabajadora.

Artículo 291-B.- Se entenderá por plataforma digital al 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 definidas en el artículo 330-A de esta Ley.

Los usuarios, consumidores o beneficiarios de tareas, servicios, obras o trabajos que se oferten a través de aplicaciones informáticas, no serán considerados patrones, ni responsables solidarios de personas trabajadoras en

plataformas digitales o similares, ya que dicho carácter lo tendrá la persona física o moral que gestione o administre los servicios a través de la misma.

Artículo 291-C.- La persona trabajadora de plataformas digitales será quien preste servicios personales, remunerados y subordinados, bajo el mando y supervisión de una persona física o moral que ofrece servicios a terceros, a través de una plataforma digital, y genere ingresos netos mensuales equivalentes a por lo menos un salario mínimo mensual de la Ciudad de México por su trabajo, independientemente del tiempo efectivamente trabajado.

Las personas trabajadoras que presten servicios a través de plataformas digitales serán consideradas trabajadoras independientes, si al final de cada mes no alcanzan a generar la percepción mencionada. Sin embargo, en dicho periodo y durante el tiempo efectivamente trabajado, se les extenderán los derechos estipulados en este capítulo, con la excepción de lo dispuesto en las fracciones V relativa a la retención y entero de cuotas de seguridad social y VI del artículo 291-K. En todos los casos, las personas físicas y morales que administren plataformas digitales, 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.

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 de plataformas digitales, se entenderá como el inicio de una nueva relación laboral.

Para el caso del cálculo e integración del salario, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 291-F de la presente Ley.

Artículo 291-D.- El trabajo en plataformas digitales será primordialmente flexible y discontinuo, por lo que se entenderá que existe relación laboral durante el tiempo efectivamente laborado por la persona trabajadora de plataforma digital.

Se entenderá 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.

Artículo 291-E.- El tiempo de trabajo destinado para la plataforma será definido por la persona trabajadora y tendrá completa libertad para determinarse sin horarios fijos, pudiendo conectarse y desconectarse a discreción cuando así lo requiera.

Artículo 291-F.- El salario en el trabajo en plataformas se fijará por tarea, servicio, obra o trabajo realizado. En atención a la naturaleza flexible del trabajo, dicho pago contemplará el proporcional de día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras, sin que proceda el pago o reconocimiento de algún valor adicional por cualquiera de esos conceptos.

Para efectos del cálculo de cuotas de seguridad social, no se considerarán como parte integrante del salario base de cotización los montos que las personas trabajadoras de plataformas digitales reciban por concepto de propinas.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al cálculo del ingreso neto al que se refiere el artículo 291-C de esta Ley.

Artículo 291-G.- El trabajo en plataformas digitales deberá fijarse mediante un contrato que será distinto de los términos y condiciones de la prestación del servicio en la plataforma y podrá ser firmado de manera digital. El modelo de contrato será autorizado y registrado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Artículo 291-H.- Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato al que se refiere el artículo 291-G, contendrá lo siguiente:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;

II. Naturaleza y características del trabajo;

III. Determinación del sistema de contabilización de ingresos generados y de tiempo efectivamente laborado;

IV. El equipo e insumos de trabajo que en su caso se proporciona a la persona trabajadora, incluyendo lo relacionado con obligaciones de seguridad y salud en el trabajo para esta modalidad;

V. El porcentaje del monto o método que el patrón pagará a la persona trabajadora de plataformas digitales por cada tarea, servicio, obra o trabajo, además del porcentaje o monto que puedan recibir por concepto de bonos, en caso que los hubiere;

VI. Los mecanismos de contacto y de supervisión, entre la

plataforma y las personas trabajadoras, y

VII. Otras condiciones de trabajo que se convengan.

Artículo 291-I.- Las personas trabajadoras en plataformas digitales disfrutarán de todos los derechos, incluyendo los colectivos reconocidos por la presente Ley, para lo cual las empresas de plataformas digitales deberán establecer mecanismos que garanticen su ejercicio pleno.

Artículo 291-J.- Las reglas para la asignación de tareas, servicios, obras o trabajos, a través de algoritmos o mecanismos análogos deberán ser transparentes, claras y conocidas por todas las personas trabajadoras en plataformas digitales. Se entenderá por algoritmo 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. Los prestadores de servicios en plataformas digitales deberán elaborar un documento de política de gestión algorítmica del trabajo que informe a las personas trabajadoras, utilizando un lenguaje sencillo y claro, y evitando el uso de frases inexactas, ambiguas o vagas, los elementos utilizados por los algoritmos para la toma de decisiones que puedan afectar la relación laboral. Dicho documento deberá contener lo siguiente:

I. Las consecuencias del cumplimiento o incumplimiento de instrucciones otorgadas a las personas trabajadoras, incluyendo las expectativas en tiempos de espera, traslado y prestación de los servicios, obras, trabajos o análogos;

II. Las consecuencias e impacto de calificaciones otorgadas por terceros a las tareas, servicios, obras, trabajos o análogos proporcionados por las personas trabajadoras;

III. Los incentivos y penalizaciones utilizados para incidir en la intensidad, calidad, frecuencia, tiempo o ritmo del trabajo;

IV. En su caso, la existencia de categorías cuya pertenencia incida en sentido positivo o negativo en la asignación de tareas, servicios, obras, trabajos o análogos y las características o reglas generales de dichas categorías, y

V. Otros criterios que podrán ser tomados en cuenta para la toma de decisiones del algoritmo, incluyendo aquellas que tengan consecuencias para el acceso o restricción a futuras tareas, bonos o sanciones y que permitan reducir la asimetría en la información con la que cuenta la persona trabajadora con motivo de su labor.

La política de gestión algorítmica del trabajo formará parte del contrato de trabajo de plataformas digitales y deberá ser conocido por todas las personas trabajadoras al inicio de la relación laboral, así como de manera inmediata en caso que existan cambios en los elementos antes descritos en el presente artículo, mismos que deberán ser aceptados por cada trabajador, y explicados de manera clara y sencilla. 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 del trabajador, ni ser factor de discriminación en su contra.

Artículo 291-K.- En cualquier caso, las personas físicas y morales que administren o gestionen servicios a través de plataformas digitales, en su carácter de patrón, tendrán las obligaciones especiales siguientes:

I. Pagar los trabajos derivados de los servicios otorgados, en un plazo no mayor a una semana;

II. Establecer mecanismos para llevar registro de las horas trabajadas y tiempos de espera;

III. 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;

IV. Implementar mecanismos que garanticen la seguridad de la información y datos personales de las personas trabajadoras utilizados desde la plataforma, así como el ejercicio de los derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación, Oposición y Portabilidad de estos, en términos de la legislación aplicable;

V. Inscribir a las personas trabajadoras en plataformas digitales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y, en su caso, determinar, retener y enterar el pago de cuotas obrero patronales en los términos que establezcan las disposiciones en la materia;

VI. Realizar las aportaciones correspondientes al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en términos de la legislación aplicable;

VII. Establecer mecanismos de adiestramiento, capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación y el uso adecuado de las plataformas digitales, además de otros materiales, insumos o herramientas necesarias para su trabajo, cuando así se convenga;

VIII. Informar sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo que deberán considerar las personas trabajadoras de plataformas en el ejercicio de sus labores;

IX. Establecer mecanismos específicos de atención y seguimiento de quejas o denuncias, respecto de faltas de probidad u honradez, actos de violencia laboral o violencia sexual, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento o acoso sexual, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros similares, en contra de las personas trabajadoras en plataformas digitales con motivo de su trabajo;

X. Informar a las personas trabajadoras en plataformas digitales el pago que recibirán por cada tarea, servicio, obra o trabajo, desglosando los conceptos aplicables en la integración del pago, y

XI. Proporcionar toda la información que le requieran las autoridades laborales y de cualquier otro tipo, en relación con la prestación de servicios a través de plataformas digitales, incluyendo, en su caso, los datos de terceros que presten servicios a través de las plataformas digitales.

Artículo 291-L.- Las personas trabajadoras en plataformas digitales, tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como de seguridad vial, en su caso, de acuerdo con la normativa vigente y las establecidas por el patrón;

II. Poner el mayor cuidado en la guarda, conservación y entrega de insumos, las tareas, servicios, obras o trabajos mandatados durante el tiempo efectivamente trabajado;

III. Recibir, entregar y prestar las tareas, servicios, obras o trabajos aceptados a través de la plataforma digital en los horarios, condiciones y lugares convenidos;

IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas de las plataformas digitales para el seguimiento de la conexión y de las horas laboradas, así como en su caso para la comunicación con la plataforma;

V. En su caso, aportar los instrumentos necesarios para la correcta entrega de las tareas, servicios, obras o trabajos instruidos por el patrón;

VI. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso, y

VII. Conducirse con probidad, honradez y abstenerse de realizar prácticas de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual u otros análogos, durante y con motivo del trabajo.

Artículo 291-M.- Además de las causas establecidas en el artículo 47 de esta Ley, se podrá rescindir la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, en los siguientes supuestos:

I. Presentar documentación falsa al realizar el registro de datos en la plataforma digital;

II. Comprometer, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad, o la privacidad de la persona usuaria o cliente de la plataforma digital;

III. 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, y

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

Para el caso de las fracciones I a III del presente artículo, la rescisión podrá surtir efectos inmediatos, previa notificación escrita o digital al trabajador.

Para el caso de la fracción IV, se deberá avisar a la persona trabajadora con al menos tres días de anticipación, previo agotamiento de los mecanismos de revisión establecidos por la empresa de plataforma digital en términos del artículo 291-P de la presente Ley.

Artículo 291-N.- Para efectos de cálculo en las indemnizaciones a las que se refiere el artículo 50 de la presente Ley, se computará como salario el promedio de lo ingresado por la persona trabajadora en la plataforma digital en los últimos seis meses.

Artículo 291-O.- No será imputable a las personas trabajadoras ni podrá limitarse o prohibirse la conexión, vinculación o acceso a la plataforma digital, cuando se incumpla la entrega o prestación de un servicio bajo cualquiera de los siguientes supuestos:

I. El engaño de la empresa de plataforma digital a la persona trabajadora para que incurra en algún error y con esto verse afectado su trabajo;

II. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador en el desempeño de su trabajo;

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

IV. Comprometer la empresa de plataforma digital con su imprudencia, omisión o descuido inexcusables, la seguridad de las personas trabajadoras o de las personas usuarias o clientes de la plataforma digital, y

V. 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.

Artículo 291-P.- Las personas físicas y morales que administren plataformas digitales, pondrán a disposición de las personas trabajadoras mecanismos para la atención y revisión de decisiones que afecten o interrumpan la conexión, vinculación o acceso a la plataforma digital y deberán garantizar que dichos mecanismos sean gestionados por personal con autonomía y poder de revisión sobre dichas decisiones y no por algoritmos o mecanismos similares.

Será nula toda rescisión, limitante o prohibición en la conexión, vinculación o acceso a la plataforma en la que 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.

Este aviso deberá ir acompañado del reporte detallado con datos de tareas, servicios, obras o trabajos, así como fecha o

fechas de conexión, tiempo de conexión, observaciones y calificaciones de los servicios prestados por la persona trabajadora.

En caso de no llegar a un acuerdo o solución, las partes deberán acudir ante las autoridades conciliatorias, conforme a lo previsto en el artículo 684-B de esta Ley.

Artículo 291-Q.- Será causa especial de terminación de la relación de trabajo, la deshabilitación o cierre de la empresa de plataforma digital por causa justificada y previo aviso a las personas trabajadoras.

El aviso deberá darse en un plazo no menor a quince días, contados a partir que el patrón tuvo conocimiento de la causa justificada de la deshabilitación o cierre de la plataforma digital.

Artículo 291-R.- Las empresas de plataformas digitales deberán observar una perspectiva de género que proteja a las personas trabajadoras de actos de discriminación, violencia laboral, violencia sexual, acoso u hostigamiento con motivo de su trabajo, y que permita conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.

Artículo 291-S.- Las empresas de plataformas digitales tienen prohibido:

I. El cobro a las personas trabajadoras por la inscripción, uso, separación o conceptos similares, relacionados con la relación laboral;

II. El trabajo de personas menores de edad;

III. La retención de dinero a las personas trabajadoras adicional a los conceptos establecidos en la ley;

IV. Establecer restricciones de conexión a las personas trabajadoras en plataformas digitales, salvo en los casos que establece el artículo 291-M de esta Ley;

V. El encubrimiento o la simulación que busque desvirtuar el vínculo laboral mediante contratos de carácter civil, mercantil u otros;

VI. La prestación de servicios de puesta a disposición de personal propio en beneficio de otra persona física o moral, y

VII. Manipular el ingreso de las personas trabajadoras para evitar su calificación como trabajadores subordinados de plataformas digitales.

Artículo 291-T.- Queda prohibido transferir a las personas trabajadoras que se encuentren sujetas a una relación laboral tradicional a un esquema de trabajo en plataformas digitales, con el fin de buscar desvirtuar el vínculo laboral, los derechos asociados con el mismo o con el objeto de reducir las cargas fiscales, de seguridad social o laborales que se desprendan de la relación de trabajo.

Artículo 291-U.- Las empresas de plataformas digitales podrán contratar a personas trabajadoras bajo esquemas laborales continuos y tradicionales, a quienes les serán aplicables las disposiciones correspondientes de la ley

respectiva.

Artículo 997-B.- Las personas físicas o morales que administren plataformas digitales, en su carácter de patrón, que violen las normas protectoras del trabajo en plataformas digitales, con independencia de las sanciones que correspondan en las leyes respectivas, se les impondrá una multa por el equivalente a:

I. De 2000 a 25000 veces la Unidad de Medida y Actualización, cuando no se registre el modelo de contrato en términos del artículo 291-G de esta Ley;

II. De 1000 a 25000 veces la Unidad de Medida y Actualización, cuando no emitan o informen de cambios en el documento de política de gestión algorítmica al que se refiere el artículo 291-J de esta Ley;

III. De 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización, cuando violen las disposiciones contenidas en el artículo 291-K de esta Ley, y

IV. De 500 a 25000 veces la Unidad de Medida y Actualización, cuando no establezcan los mecanismos contemplados en el artículo 291-P de esta Ley.

#### Transitorios

Primero.- El presente Decreto entrará en vigor 180 días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo.- El Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social y, en su caso, el Consejo de Administración del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicarán en el Diario Oficial de la Federación, dentro de los 5 días siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, las reglas de carácter general que garanticen el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las fracciones V y VI del artículo 291-K de esta Ley, a través de una prueba piloto de participación obligatoria para el aseguramiento de personas trabajadoras de plataformas digitales.

Tercero.- El Instituto Mexicano del Seguro Social contará con un plazo de 180 días naturales, contados a partir de la publicación de las reglas de carácter general, para que considerando los resultados que arroje la prueba piloto para el aseguramiento de personas trabajadoras de plataformas digitales, se preparen las iniciativas que con mayor detalle definirán los aspectos relativos al cumplimiento de dichas obligaciones, mismas que serán presentadas ante el Poder Legislativo para su discusión. En su caso, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores podrá proponer adecuaciones normativas equivalentes en el ámbito de su competencia.

Cuarto.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá recopilar, elaborar, procesar y divulgar información con el fin de facilitar la comprensión de los derechos y obligaciones que se desprendan de las relaciones de trabajo en plataformas digitales.

Quinto.- La temporalidad indicada en la fracción IX del artículo 127 de esta Ley, se obtiene considerando el tiempo de trabajo en 45 minutos por cada hora y 15 minutos de tiempo de espera para la recepción de tareas, servicios y, obras o trabajos; lo que se traduce en un factor de 0.75 de actividad efectivamente laborada por cada hora.

Al aplicar el factor a una jornada de 8 horas da como resultado 6 diarias, lo que representa 36 semanales o 144 mensuales, por lo que al tomar en consideración la temporalidad establecida en la fracción VII del artículo citado, se equipara a 288 horas de actividad efectivamente laborada.

Sexto.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con 5 días posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto para publicar las disposiciones de carácter general que definirán el cálculo del ingreso neto a las que se refiere el artículo 291-F.