

## Presenta UNIDAS hoja de ruta para garantizar que la reforma de plataformas no deje atrás a las mujeres

- La reforma laboral para plataformas digitales representa un avance importante para el acceso al trabajo digno en el sector, sin embargo, no opera con perspectiva de género y dificulta el acceso efectivo de las trabajadoras a la seguridad social.
- El informe de UNIDAS documenta barreras para el acceso a seguridad social, maternidad, atención a la violencia y gestión algorítmica que perpetúan la desigualdad.

**Ciudad de México a 29 de enero de 2026-** La reforma laboral representa un paso fundamental hacia la formalización del trabajo en plataformas digitales, pero aun así no garantiza derechos clave para las mujeres, especialmente en materia de seguridad social, maternidad, atención a la violencia y trabajo de cuidados, concluye un nuevo informe presentado este jueves por el consorcio UNIDAS.

De acuerdo con el informe *Conectadas al cambio: por un trabajo justo para las mujeres en plataformas digitales*, los resultados de la implementación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de plataformas digitales han evidenciado la necesidad de incluir medidas adicionales para eliminar las barreras estructurales que afectan de forma desproporcionada a las mujeres.

### El factor de exclusión se convierte en una barrera para la seguridad social

El acceso a la seguridad social para personas trabajadoras de plataformas digitales está condicionado a alcanzar un ingreso mensual mínimo equivalente al salario mínimo de la Ciudad de México (9,558 pesos en 2026). Sin embargo, el llamado “factor máximo de exclusión”, un descuento aplicado por las plataformas antes de calcular el ingreso neto, eleva el umbral requerido, obligando a ampliar e intensificar la jornada para alcanzar el ingreso. La carga de cuidados que recae mayormente en las mujeres obstaculiza la ampliación de la jornada o las obliga a laborar en horarios y rutas de mayor riesgo.

Durante el último mes de la prueba piloto, apenas 2 de cada 10 personas inscritas (206,512) lograron superar el umbral de ingresos requerido para acceder a la seguridad social. Aunque los datos oficiales carecen de desagregación por género, se prevé una marcada subrepresentación femenina en este grupo, consecuencia de las barreras estructurales que dificultan alcanzar dichas metas económicas.

### Violencia sin atención efectiva

Una encuesta aplicada por UNIDAS<sup>1</sup> revela que siete de cada diez trabajadoras (69.7%) han sufrido acoso o violencia por parte de usuarios. Las formas más frecuentes son acoso verbal (77.4%), insinuaciones sexuales (62.3%), contacto físico no deseado (47.2%) e insultos por razón de género (54.7%).

Aunque la ley obliga a las plataformas a contar con mecanismos de prevención y atención, en la práctica las denuncias reciben respuestas automatizadas o recomendaciones de cancelar el servicio, lo que expone a las víctimas a sanciones algorítmicas y pérdida de ingresos. Si bien ocho de cada diez

---

<sup>1</sup> Encuesta digital realizada a 77 trabajadoras de conducción en automóvil y reparto en motocicleta de colectivas de Chihuahua, Jalisco y el Estado de México.

contratos de las empresas analizadas por el informe mencionan canales de reporte, ninguna empresa cuenta con protocolos públicos claros que establezcan plazos de respuesta, confidencialidad y medidas de protección, conforme a estándares básicos de derechos laborales.

### **Maternidad penalizada**

Aunque la afiliación al IMSS reconoce el derecho a la protección a la maternidad, el diseño del programa lo vuelve inaccesible. Para conservar la afiliación, las trabajadoras deben mantenerse activas y generar ingresos mínimos, pero el embarazo avanzado y el posparto implican inactividad. La norma establece que 30 días consecutivos sin actividad terminan automáticamente la relación laboral, lo que provoca la pérdida de afiliación, aportaciones y servicios como guarderías, penalizando la maternidad y contradiciendo el mandato legal de perspectiva de género.

### **Algoritmos sin transparencia ni enfoque de género**

La gestión algorítmica es central en la relación laboral, pues asigna tareas, evalúa desempeño y aplica sanciones. Aunque la reforma establece que estas decisiones deben ser transparentes y no discriminatorias, las trabajadoras reportan opacidad y castigos por rechazar viajes inseguros, desconectarse para atender tareas de cuidado o denunciar conductas inapropiadas.

El 50.6% de las personas encuestadas<sup>2</sup> señaló que las empresas no han explicado cómo operan los algoritmos. Durante el piloto, el 18.5% fue bloqueada temporalmente y menos de la mitad logró recuperar su cuenta. Para el 74%, este trabajo es su única fuente de ingresos.

### **La “flexibilidad” no aplica para las mujeres**

La promesa de flexibilidad contrasta con la realidad de las trabajadoras, muchas de las cuales deben permanecer conectadas entre 10 y 12 horas diarias para alcanzar ingresos mínimos. El 85.5% de las encuestadas son madres y, de aquellas con hijas/os de hasta 4 años, el 84.6% reporta no tener acceso a guarderías, principalmente por costos elevados, horarios incompatibles y falta de información.

Para alcanzar el ingreso mínimo que permite acceder, por ejemplo, al servicio de guarderías del IMSS, las trabajadoras deben laborar en los periodos más rentables —tardes, noches y fines de semana—, precisamente cuando las estancias infantiles no operan, ya que funcionan únicamente en horarios de oficina. Este obstáculo hace imposible para muchas mujeres trabajar en los horarios de mayor rentabilidad debido al trabajo de cuidados. Así, las mujeres trabajadoras ven en la práctica limitada su autonomía económica y su acceso efectivo a la seguridad social.

### **Recomendaciones de política pública**

Ante este panorama, UNIDAS presentó recomendaciones dirigidas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el IMSS, y las empresas de plataformas, entre ellas:

---

<sup>2</sup> En octubre de 2025, se realizó una segunda encuesta para identificar percepciones relacionadas con la implementación del periodo piloto de la reforma en materia de plataformas digitales. En total, 170 personas participaron, incluyendo tanto a hombres como mujeres trabajadoras.

- Establecer un "factor de exclusión" diferenciado para mujeres, basado en la brecha de ingresos real, como una medida afirmativa para "emparejar el piso" de acceso a la seguridad social.
- Armonizar los criterios del IMSS, la LFT y los contratos de las plataformas para garantizar que la licencia de maternidad se reconozca como un periodo de incapacidad protegido, asegurando la continuidad de la atención médica y las prestaciones.
- Diseñar, implementar y monitorear protocolos obligatorios contra la violencia y el acoso a partir de la realidad de las trabajadoras, integrando las mejores prácticas de autocuidado que ellas ya han validado y que las plataformas deben institucionalizar y mejorar.
- Garantizar la transparencia y revisión humana en la gestión algorítmica y revisar el sesgo de género para no penalizar el rechazo de viajes por seguridad.

La reforma laboral, concluye el informe, debe cumplir su promesa: transformar la economía digital en un espacio de trabajo justo, libre de violencia y con igualdad de oportunidades para todas las personas.

#### **-TERMINA-**

#### **Nota a la edición**

Este informe es el segundo de cuatro que se presenta en el marco del proyecto *Mujeres y colectivas como actoras de cambio por el trabajo decente en México*, financiado por la Unión Europea, y realizado por Fundación Avina, Oxfam México, Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ProDESC) y Ethos Innovación en Políticas Públicas.

Agradecemos la participación, aportaciones, testimonios y reflexiones de las mujeres integrantes de las colectivas Lady Drivers y Hermandad Delivery, así como de las trabajadoras de otras organizaciones y las trabajadoras independientes que participaron en este proceso.

Consulta el sitio web de UNIDAS en <https://unidas.mx/> para consultar el informe completo.

#### **Acerca de UNIDAS**

Unidas es la red de mujeres por el trabajo justo que busca promover la agenda de trabajo justo en México, fomentando la organización colectiva de mujeres trabajadoras en sectores informales y precarizados para el acceso a la protección social, así como la exigencia y la apropiación de derechos humanos laborales.

#### **Acerca de Oxfam México**

Oxfam México es parte de un movimiento global que trabaja en 70 países para poner fin a la injusticia de la desigualdad. A través de la investigación y la implementación de campañas combatimos la desigualdad para que todas las personas puedan ejercer sus derechos y disfrutar de una vida digna.

#### **Acerca de ProDESC**

Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ProDESC), A.C., es una organización feminista con visión interseccional y alcance transnacional, ProDESC defiende y promueve los Derechos Económicos, Sociales y Culturales mediante un método de defensa integral que acompaña procesos comunitarios en tres ejes: derecho a la tierra y el territorio, derechos humanos laborales y derecho a defender derechos. Su labor busca fortalecer la justiciabilidad y exigibilidad de estos derechos para construir una sociedad más justa y equitativa.

#### **Acerca de Fundación Avina**

Fundación Avina es una organización global que impulsa cambios de raíz a gran escala hacia el desarrollo sostenible. Para lograr estos cambios sistémicos promueve procesos colaborativos desde el sur global, articulando coinversores y aliados de terreno. Lo hace a través de un modelo propio de trabajo, desarrollado en más de 30 años de experiencia, denominado ColaborAcción. Actualmente, articula estos procesos entre más de 150 colaboradores, más de 50 coinversores y más de 8000 aliados de terreno. Hoy Fundación Avina desarrolla actividades que benefician a 30 países de América Latina, el Caribe, América del Norte, África y Asia.

#### **Acerca de Ethos**

Ethos Innovación en Políticas Públicas es un *think tank* que transforma investigaciones y experiencias en recomendaciones claras y acciones concretas de política pública que atienden algunos de los principales retos para el desarrollo de México. Ethos cuenta con un equipo multidisciplinario de economistas, politólogos, comunicadores y diseñadores, con experiencia variada en el gobierno, la academia y el sector social, motivados por generar investigaciones y propuestas que sean integrales y a su vez innovadoras.

#### **Información de contacto**

Tania Garduño - GATMA COMUNICACIÓN - 55 1926 5067 | [tania.gatmacomunicacion@gmail.com](mailto:tania.gatmacomunicacion@gmail.com)

Valeria Berumen - ProDESC | 55 15032410 | [comunicacion.estrategica@prodesc.org.mx](mailto:comunicacion.estrategica@prodesc.org.mx)