

**Conectadas al cambio:**  
por un trabajo justo  
para las mujeres  
en plataformas digitales

**Resumen Ejecutivo**

# UNIDAS





**Conectadas al cambio:**  
por un trabajo justo  
para las mujeres  
en plataformas digitales

**Resumen Ejecutivo**

# UNIDAS



Esta licencia permite a los reutilizadores distribuir, remezclar, adaptar y crear a partir del material en cualquier medio o formato, únicamente con fines no comerciales y siempre que se dé el crédito correspondiente al creador. Si remezclas, adaptas o creas a partir del material, debes licenciar el material modificado bajo los mismos términos.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



# Índice

<b>Introducción</b>	<b>9</b>
<b>¿Quiénes son las trabajadoras de plataformas digitales?</b>	<b>12</b>
<b>Principales barreras estructurales</b>	<b>13</b>
El miedo es nuestro copiloto: riesgos y violencias en el espacio digital y físico	13
La lucha sigue: retos para acceder a los derechos laborales	15
La caja negra del trabajo: algoritmos sin perspectivas de género	18
La trampa de la flexibilidad: la doble jornada y las barreras de cuidado	19
La doble vigilancia: el rol del Estado y la fuerza colectiva	19
<b>Recomendaciones</b>	<b>21</b>
Sector público	21
Sector privado	23
<b>Conclusiones</b>	<b>25</b>
<b>Referencias</b>	<b>27</b>
<b>Anexos</b>	<b>29</b>

## Sobre UNIDAS

UNIDAS es una iniciativa impulsada por Ethos Innovación en Políticas Públicas, Fundación Avina, Oxfam México y Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ProDESC) que promueve la agenda de trabajo justo en México y cuenta con financiación de la Unión Europea. La iniciativa reúne en una Red de Mujeres por el Trabajo Justo a colectivas de trabajadoras de sectores precarizados como el agrícola, el de plataformas digitales, el textil y el de cuidados. UNIDAS promueve la apropiación y exigencia de los Derechos Humanos Laborales a través del fortalecimiento de la organización colectiva de las trabajadoras.

## Agradecimientos

Este trabajo fue posible gracias a la participación, los testimonios y las reflexiones de las mujeres integrantes de las colectivas parte de UNIDAS: **Lady Drivers y Hermandad Delivery, así como de las trabajadoras de otras organizaciones y las trabajadoras independientes que participaron en este proceso.** Su compromiso con la defensa de sus derechos y la construcción de un sector más justo es la inspiración y el fundamento de este documento. Agradecemos su confianza y su lucha por un futuro con trabajo justo.

## Créditos

**Autoría:** Néstor Genis León, Marycarmen Rubalcava Oliveros y Brandon Melecio Fischer.

**Revisión:** Mónica Corona, Verónica Rodríguez, Mariana Molina, Mercedes Ramírez, Marianela Fernández y Efrén Pérez.

**Diseño:** Oxfam México

El presente documento es un resumen ejecutivo que presenta los principales hallazgos y recomendaciones de nuestra investigación. Para conocer a profundidad la metodología y el análisis realizado te invitamos a leer el informe completo disponible en: **[www.unidas.mx](http://www.unidas.mx)**

## Organizaciones y colectivas que han contribuido en esta investigación:

**Ethos Innovación en Políticas Públicas** es un *think tank* que transforma investigaciones y experiencias en recomendaciones claras y acciones concretas de política pública en atención a algunos de los principales retos para el desarrollo de México.

**Fundación Avina** es una organización global que impulsa cambios sistémicos en favor de la dignidad humana y el cuidado del planeta por medio de procesos colaborativos y con una mirada desde el sur global. Hoy, Fundación Avina desarrolla actividades y se articula con inversores y aliados de terreno en más de treinta países de América Latina, el Caribe, América del Norte, África y Asia.

**OXFAM México** es una organización de la sociedad civil que forma parte de un movimiento global dedicado a combatir la desigualdad y a transformar las condiciones estructurales que generan pobreza, discriminación y precariedad en el país. Desde un enfoque feminista interseccional y de derechos humanos, su misión es contribuir a que todas las personas — especialmente quienes han sido históricamente excluidas— vivan con dignidad, igualdad y en pleno ejercicio de sus derechos, mediante acciones que combinan investigación, incidencia, trabajo territorial y alianzas estratégicas, como UNIDAS.

**Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ProDESC)** es una organización feminista con visión interseccional y alcance transnacional que protege 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.

**Lady Drivers** es una colectiva de mujeres conductoras de Jalisco que promueve la autonomía económica y la seguridad de las mujeres en el ámbito del transporte mediante redes de apoyo y capacitación.

**Hermandad Delivery** es una colectiva de repartidoras del Estado de México que busca visibilizar y mejorar las condiciones laborales de las mujeres en plataformas digitales al promover la solidaridad y la organización colectiva.



# Introducción

La expansión del trabajo mediado por empresas operadoras de plataformas digitales en México ha transformado el panorama laboral urbano. Si bien estas empresas ofrecen cierta flexibilidad y oportunidades de ingreso, la realidad demuestra que también **reproducen desigualdades estructurales históricas**. Para las mujeres, este modelo ha significado una forma de inserción laboral que les permite compaginar el trabajo remunerado con actividades de cuidado, pero ha estado marcada por la **invisibilización de la relación laboral, la carencia de derechos y la exposición cotidiana a la violencia**.

El reconocimiento legal de estas problemáticas no fue fortuito; fue producto de **años de organización y exigencia de las personas trabajadoras para demandar justicia frente a la precarización y contrarrestar con evidencia el discurso corporativo que las catalogaba como “socias”**. Gracias a estas luchas colectivas, el 24 de diciembre de 2024 se publicó la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual **reconoce la existencia de una relación laboral subordinada en el sector**. Su entrada en vigor y la posterior puesta en marcha del programa piloto del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en julio de 2025 constituyen un hito histórico.

Sin embargo, garantizar que esta transformación sea una conquista real para las mujeres requiere mucho más que un cambio normativo: exige dismantelar las dinámicas estructurales de desigualdad que atraviesan los entornos mediados por la tecnología. **Del millón 046 mil 137 personas únicas<sup>1</sup> identificadas durante el primer mes de la prueba piloto, solo el 10% eran mujeres (IMSS, agosto 2025)**. Esta cifra no solo refleja la masculinización del sector, sino también una desigualdad por resultado, ya que evidencia que las mujeres acceden en una proporción significativamente menor que los hombres, lo que puede estar asociado a obstáculos estructurales no considerados en el diseño del modelo laboral o de protección social. En este contexto, se corre el riesgo de que las problemáticas específicas de las mujeres sean invisibilizadas y de que se reproduzcan barreras estructurales.

En los últimos datos presentados por el IMSS en enero de 2026, se evidencia la **subrepresentación de las mujeres en la afiliación a seguridad social integral: de las 139,000 personas registradas formalmente en la prueba piloto, apenas 8,004 son mujeres (5.7%)**. Además, se identifica una brecha salarial: **el salario promedio diario de las trabajadoras es de \$398.4 MXN, frente a los \$437.5 MXN de los hombres (IMSS, enero 2026), lo que representa una brecha salarial del 8.9%**.

Frente a este escenario, resulta urgente analizar las condiciones en las que las mujeres participan en la economía digital. A partir de una **metodología mixta y de investigación participativa** —que integró análisis jurídico, revisión normativa y trabajo de campo

---

1. El término 'personas únicas' indica que el IMSS depuró los datos para eliminar duplicidades. Dado que es una práctica común en el sector trabajar en más de una plataforma, el Instituto cruzó los registros para contabilizar a cada persona trabajadora una sola vez, independientemente de la cantidad de aplicaciones en las que preste sus servicios.

mediante talleres, entrevistas y encuestas con integrantes de las colectivas Lady Drivers, Hermandad Delivery y trabajadoras independientes—, este documento **identifica las principales barreras estructurales que impiden a las mujeres acceder a condiciones laborales justas**. No obstante, en términos de limitaciones metodológicas, **es importante mencionar que los hallazgos del estudio tienen un carácter exploratorio**; por lo tanto, no son representativos para todas las condiciones del trabajo en la economía digital ni para sus diversas manifestaciones en el sector de plataformas digitales localizadas.

Las trabajadoras destacan cuatro problemáticas centrales:

i) la persistencia de **violencia y acoso** que no se previene, atiende ni sanciona adecuadamente;

ii) la **complejidad y exclusión en el acceso a derechos laborales y de seguridad social**, derivada a los requisitos y umbrales mínimos de acceso establecidos en las disposiciones legales, así como a la desinformación al respecto;

iii) la **opacidad y los sesgos en los algoritmos** que gestionan las tareas, los ingresos y las sanciones; y

iv) la **“trampa de la flexibilidad”**, que impone una doble jornada debido a la sobrecarga de trabajo de cuidados y la necesidad de extender los horarios para alcanzar ingresos mínimos.

Con base en este diagnóstico, la presente investigación busca evidenciar los mecanismos mediante los cuales se perpetúa la desigualdad de género y plantea **recomendaciones concretas dirigidas a autoridades (STPS e IMSS) y a empresas operadoras de plataformas**.

Entre tales recomendaciones destacan:

- **Eliminar o ajustar los umbrales de afiliación y los métodos de cálculo** con tasas diferenciadas como medida afirmativa para garantizar el acceso real a la seguridad social.
- **Emitir reglas específicas para la protección de la maternidad y licencias vinculadas al cuidado.**
- **Establecer protocolos obligatorios, claros y verificables contra la violencia y el acoso.**
- **Incorporar mecanismos de transparencia y revisión humana en la gestión algorítmica.**
- **Fortalecer la interlocución entre el Estado y las organizaciones de trabajadoras,** mediante el reconocimiento de su papel protagónico en la construcción de soluciones justas y sostenibles.

Esta investigación evidencia los mecanismos que perpetúan las desigualdades de género y formula **recomendaciones de política pública y prácticas empresariales** orientadas a que la reforma se traduzca en mejoras reales para las trabajadoras. Para ello, será indispensable una corresponsabilidad activa entre los sectores público y privado, reconociendo el liderazgo de las propias trabajadoras, a fin de consolidar la promesa de la reforma: **hacer de la economía digital un espacio de trabajo digno, equitativo y libre de violencias.**

# ¿Quiénes son las trabajadoras de plataformas digitales?

Cuando hablamos del sector de plataformas digitales, nos referimos a un **modelo de negocio en el cual las actividades laborales son mediadas por una aplicación o sitio web que conecta a las personas prestadoras de servicios con clientes**. Aunque este sector es muy diverso, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Cravo, 2025), el trabajo que se realiza a través de él puede clasificarse en dos grandes modalidades:

- **Trabajo en plataformas digitales en línea (remoto)**, que corresponde a tareas que se pueden realizar desde cualquier lugar con una conexión a internet; y
- **Trabajo en plataformas digitales localizadas (basado en la ubicación)**, es decir, servicios que exigen la presencia física de la persona trabajadora en un lugar determinado para ser completados.

La investigación realizada, al igual que la reciente reforma a la LFT, **se centra específicamente en esta segunda modalidad: el trabajo en plataformas digitales localizadas**, que abarca, sobre todo, los servicios de transporte de personas y reparto de alimentos o mercancías.

El universo de personas que trabajan a través de plataformas digitales en México supera el millón. Los datos del IMSS de julio de 2025 ofrecieron un primer perfil demográfico a gran escala de este sector:

- **Total de personas únicas:** 1,046,137.
- **Distribución por género:** 90% hombres y 10% mujeres.
- **Distribución por edad:** 56% son menores de 35 años.
- **Distribución por sector:** 51.5% en transporte de personas y 48.4% en reparto.
- **Principal fuente de ingresos:** Para el 74%, este trabajo es su actividad económica principal.

En este 10% de mujeres se encuentran **jefas de familia, madres solteras, estudiantes y trabajadoras jóvenes que buscan autonomía económica, flexibilidad horaria y acceso a derechos laborales**. Sin embargo, esa “flexibilidad” suele traducirse en precariedad y vulnerabilidad, dadas las extensas jornadas necesarias para alcanzar ingresos mínimos, la exposición a la violencia y la ausencia de mecanismos de protección social.

**Las colectivas de trabajadoras han emergido como actoras clave en la visibilización de estas problemáticas.** A través de la organización, la comunicación y el acompañamiento entre pares, han construido redes de seguridad y apoyo que suplen los vacíos institucionales. Estas experiencias no sólo documentan las desigualdades del sector, sino que también aportan aprendizajes valiosos para el diseño de políticas públicas y mecanismos de cumplimiento con perspectiva de género.

# Principales barreras estructurales

Esta sección analiza las principales barreras que enfrentan las trabajadoras de plataformas digitales, en particular aquellas relacionadas con la seguridad, la violencia y el acceso efectivo a los derechos laborales. Para fines de este análisis se entiende por **barreras estructurales** las acciones, prácticas u omisiones que limitan el pleno ejercicio de los derechos de las trabajadoras a nivel colectivo, y que derivan de esquemas institucionales, normativos o corporativos que reproducen condiciones de desigualdad y precariedad laboral.

## El miedo es nuestro copiloto: riesgos y violencias en el espacio digital y físico

“Lo más difícil es el acoso de los usuarios. Te mandan mensajes, te invitan a salir, te piden tu número. Una se siente completamente desprotegida porque la plataforma no hace nada, sólo te dicen ‘cancela el viaje’ y a ti te castigan.”  
Testimonio de trabajadora entrevistada.

La violencia y el acoso forman una barrera estructural persistente que limita la participación y permanencia de las mujeres en las plataformas digitales. Una encuesta digital realizada por UNIDAS a 77 trabajadoras<sup>1</sup> revela que casi **siete de cada diez (69.7%) ha sufrido alguna forma de acoso o violencia** por parte de usuarios. Las agresiones más comunes entre las víctimas son el acoso verbal (77.4%) y las insinuaciones sexuales (62.3%). También se reportó, contacto físico no deseado (47.2%) e insultos por ser mujer (54.7%). Así identificamos que las formas de violencia son múltiples:

- **Violencia digital:** acoso sexual a través de los chats de la aplicación, mediante mensajes inapropiados o solicitudes personales.
- **Violencia física y verbal:** durante los viajes enfrentan insinuaciones verbales, contacto físico no deseado, agresiones físicas y retenciones. Las repartidoras también enfrentan robos y agresiones durante entregas en zonas peligrosas.

La reforma a la LFT incorpora la **obligación de las empresas operadoras de las plataformas digitales de establecer mecanismos de prevención y atención de violencia laboral y sexual; sin embargo, los mecanismos establecidos por las empresas evidencian limitaciones sustantivas**. En la práctica, las denuncias reciben

---

1 Encuesta realizada en marzo de 2025 a trabajadoras de conducción en automóvil y reparto en motocicleta de colectivas de Chihuahua, Jalisco y el Estado de México.

respuestas automatizadas o sugerencias de cancelar el servicio, lo que expone a la víctima a sanciones algorítmicas y a pérdida de ingresos. Además, los criterios de investigación, plazos, garantías de confidencialidad y medidas de protección a la persona afectada no están descritos de manera clara en los modelos contractuales analizados. (Anexo 1)

En este tema se identifica una brecha entre lo establecido en la ley y cómo las empresas lo implementan en la práctica. Ocho de diez de los contratos de las empresas analizadas mencionan canales de reporte (correo, chat), pero **ninguna presenta protocolos públicos, detallados y con plazos de respuesta y medidas de protección, que cumplan con estándares básicos de derechos humanos laborales (Anexo 1)**. Esta situación genera una cultura de desconfianza en la que las trabajadoras prefieren no reportar por temor a represalias, pérdida de ingresos o a que su caso no sea atendido.

Esta desconfianza se confirma en la implementación de la reforma. Una segunda encuesta digital realizada por UNIDAS<sup>2</sup> reveló que el **61.8% de las personas trabajadoras consideró que no ha habido mejoras** en la atención de casos de violencia y discriminación durante los primeros meses del piloto.

Frente a la carencia de protección, las trabajadoras han diseñado **redes de seguridad autogestionadas**. Estas estrategias, nacidas de la necesidad, demuestran una enorme capacidad de organización e incluyen:

- Creación de redes de comunicación activas (grupos de WhatsApp y Zello).
- Uso compartido de la ubicación en tiempo real (Life 360).
- Sistemas de alerta informales o “palabras de pánico”.
- Creación de bases de datos colectivas de colegas y usuarios agresores.
- Uso de presupuesto participativo de su localidad para el equipamiento de seguridad de autos.<sup>3</sup>

Si bien estas prácticas son efectivas a nivel comunitario, **no sustituyen las obligaciones legales de las empresas** de prevenir, atender y sancionar la violencia, **ni eximen a las empresas de cumplir tales obligaciones**. Al contrario, estas prácticas **son la evidencia más clara de las fallas de los sistemas corporativos**.

Es fundamental que las empresas operadoras de plataformas digitales retomen estos aprendizajes, ya que ofrecen una mirada directa sobre las herramientas que las trabajadoras realmente necesitan. Las soluciones corporativas deben diseñarse e implementarse **con base en las necesidades reales y en las estrategias que las propias trabajadoras ya han validado** para reducir los riesgos y fortalecer su seguridad.

---

2 En octubre de 2025, se realizó una encuesta para identificar percepciones relacionadas con la implementación del periodo piloto de la reforma en materia de plataformas digitales. En total, participaron 170 personas de las cuales 60 fueron mujeres. El análisis de los resultados ofrece una visión actualizada de las experiencias y percepciones de quienes laboran en plataformas digitales durante los primeros tres meses de implementación de la reforma, con el propósito de identificar lecciones aprendidas y generar recomendaciones que fortalezcan su diseño, seguimiento y mejora continua.

3 Proyecto 833 Viajemos Seguros, seleccionado en la edición 2025 del presupuesto participativo del municipio de Ciudad Juárez, Chihuahua.

## La lucha sigue: retos para acceder a los derechos laborales

“Te venden la idea de que ganas bien, pero no te dicen que de ahí sale la gasolina, los datos del celular, el desgaste del carro... Si al final del mes te enfermas, no hay dinero. No hay aguinaldo, no hay vacaciones pagadas. Es sólo lo que saques ese día y ya.”

Testimonio de trabajadora de Hermandad Delivery.

El reconocimiento de derechos puede chocar con barreras en la implementación que dificultan o anulan su goce efectivo. En el caso de las trabajadoras de plataformas digitales, esta situación se ejemplifica a través del “factor de exclusión”, de la “trampa de la maternidad” y prestaciones integradas inaccesibles.

### El “factor de exclusión”

El pleno acceso a la seguridad social está condicionado a generar un ingreso neto mensual mínimo (equivalente al salario mínimo de la Ciudad de México, es decir, \$9,582 en 2026<sup>4</sup>). Sin embargo, para calcular ese “ingreso neto”, se creó el “**factor máximo de exclusión**”, un porcentaje que se descuenta<sup>5</sup> del ingreso bruto de la trabajadora mediante el argumento de que es una “compensación” por el uso de la plataforma.

Existen tres categorías para determinar el “factor de exclusión”, las cuales **dependen de la herramienta de trabajo** que la persona utiliza: vehículos motorizados de cuatro o más ruedas, vehículos motorizados de dos ruedas y transporte no motorizado o sin transporte. El descuento **augmenta de manera artificial el ingreso requerido para acceder a la seguridad social integral**. La complejidad conceptual del modelo es otro reto a salvar, por ejemplo, en la encuesta virtual de UNIDAS realizada en octubre de 2025, un 32.9% de las 170 personas encuestadas declaró desconocer si tenía IMSS.

---

4 Se calcula multiplicando el salario mínimo general diario vigente para 2026 (\$315.04 MXN) por los 365 días del año, y dividiendo el resultado entre 12 meses, lo que equivale a \$9,582.46 MXN mensuales.

5 Cabe aclarar que este porcentaje no representa un descuento directo sobre el pago o las ganancias reales de las trabajadoras. Se trata de una deducción administrativa que se aplica sobre su ingreso bruto facturado, con el propósito de calcular si alcanzan o no el umbral mínimo necesario para tener derecho a la seguridad social.

**Tabla 1. Esquemas de cálculo de ingreso neto mensual (Factores de exclusión)**

Periodo de Vigencia	Documento Fuente	Estatus	Cat. A (Autos 4+ ruedas)	Cat. B (Motos 2 ruedas)	Cat. C (No motorizado)
Julio 2025 Sep 2025	DOF 27/06/2025	Transitorio Inicial (Arranque del piloto)	60%	50%	15%
Oct 2025 Dic 2025	DOF 01/10/2025	Transitorio Modificado (Ajuste intermedio)	55%	40%	12%
Enero 2026 en adelante	DOF 26/12/2025	Vigencia Permanente (Ajuste final post-piloto)	48%	32%	12%
<i>No implementado</i>	<i>DOF 27/06/2025</i>	<i>Plan original para 2026 (Reemplazado por decreto de 26/12/2025)</i>	<i>36%</i>	<i>30%</i>	<i>12%</i>

Fuente: Elaboración propia con base en disposiciones y acuerdos de la STPS publicados en el DOF el 27 de junio, 1 de octubre y 26 de diciembre de 2025.

Al aplicar el factor de exclusión definitivo vigente desde enero de 2026, una trabajadora en la Categoría A (automóvil) con un factor del 48% está obligada a generar **ingresos brutos de aproximadamente \$18,427 MXN mensuales** para que el sistema le reconozca el salario mínimo (\$9,582 MXN) y pueda cruzar el umbral hacia la seguridad social. Cabe destacar que **los porcentajes aprobados para implantarse en 2026 son superiores a los contemplados originalmente en las reglas de la prueba piloto** (Ver tabla 1), al representar 12 puntos porcentuales adicionales para automóviles y 2 puntos más para motocicletas.

Esta meta de ingreso representa una barrera desproporcionada para las mujeres. Debido a **la sobrecarga histórica de trabajo de cuidados no remunerado, las trabajadoras suelen contar con jornadas más fragmentadas y menos horas disponibles para el trabajo en la plataforma**, lo cual hace matemática y humanamente más complejo alcanzar y sostener estos altos niveles de ingresos brutos.

Los datos oficiales del IMSS a enero de 2026 confirman el efecto de esta barrera excluyente: **de las 139,000 personas que superaron el umbral y accedieron a seguridad social, apenas 8,004 son mujeres (5.7%)**. Además, entre las pocas que logran acceder a la seguridad social completa, **persiste una marcada brecha salarial: el salario promedio diario registrado para las trabajadoras es de \$398.4 MXN, frente a los \$437.5 MXN de sus pares masculinos, lo que representa una desigualdad del 8.9%**.

Consecuentemente, **la inmensa mayoría de las trabajadoras, al no alcanzar los montos exigidos, permanecen cubiertas únicamente por el seguro de riesgos de trabajo,**

quedando excluidas de los seguros de enfermedades, maternidad, invalidez, retiro o el acceso a guarderías. Estas cifras evidencian: **la subrepresentación de las trabajadoras en el acceso a la seguridad social integral, y una brecha salarial** derivada de cuestiones como las jornadas fragmentadas, la penalización estructural de las labores de cuidado y la carencia de medidas para prevenir la violencia contra las mujeres.

## La “trampa de la maternidad”

La afiliación al IMSS, en teoría, otorga el derecho a la protección a la maternidad (licencia y subsidio). Sin embargo, el diseño de la reforma hace que este derecho se vuelva inaccesible.

La contradicción es la siguiente:

1. Para mantener la afiliación, una trabajadora debe estar **activa** y generar el ingreso mínimo.
2. Un embarazo avanzado y el posparto implican un periodo de inactividad laboral reconocido como parte de la protección de la maternidad y del derecho a la salud.
3. La norma establece que, si una persona trabajadora permanece **inactiva durante treinta días naturales consecutivos, la relación laboral se da por terminada automáticamente.**

Así, la inactividad natural alrededor de un embarazo, al superar los 30 días, permite a la empresa operadora de la plataforma, amparada en la ley, **dar por concluida la relación laboral.** Esta situación provoca el cese inmediato de aportaciones al IMSS e INFONAVIT, la pérdida de antigüedad y la exclusión de servicios, como guarderías, al concluir el periodo.

Este mecanismo, que penaliza la inactividad derivada de la maternidad, **contraviene directamente el mandato legal de observar una perspectiva de género.** Ninguna empresa analizada garantiza de manera explícita la protección de la seguridad social para mujeres embarazadas.

## Prestaciones integradas e inaccesibles

Además, el trabajo en plataformas supone **prestaciones “integradas” e inaccesibles,** como son:

- **Aguinaldo y vacaciones.** La ley establece que el pago por cada servicio ya contempla la parte proporcional de estas prestaciones. Las plataformas argumentan que la “flexibilidad” impide un pago por separado. En la práctica, esta disposición no ha representado un incremento tangible en los ingresos después de la reforma, por lo que no es clara la forma en la que se integra.
- **Indemnización por despido.** La principal forma de despido es la desactivación unilateral de la cuenta, a menudo justificada por el algoritmo sin previo aviso, causa

clara o canal de apelación. Esta forma de despido diluye el derecho a indemnización. Los contratos analizados omiten la indemnización de tres meses que marca la ley.

- **Reparto de utilidades.** Existe un riesgo fundado de que, a través de esquemas de elusión fiscal, las corporaciones multinacionales reporten ganancias mínimas o nulas en México, lo cual vacía de contenido esta obligación.

## La caja negra del trabajo: algoritmos sin perspectiva de género

“El algoritmo nos castiga por todo. Si rechazas un viaje en una zona que sabes que es peligrosa de noche, te baja la calificación y te deja de mandar viajes. Nos obliga a arriesgarnos para poder ganar algo.”

Testimonio de trabajadora de Lady Drivers.

La gestión algorítmica determina elementos centrales de la relación laboral: asignación de tareas, cálculo de incentivos, evaluación de desempeño y sanciones. El artículo 291-J de la LFT, introducido por la reforma, obliga a transparentar las decisiones algorítmicas y a evitar sesgos discriminatorios. No obstante, las políticas algorítmicas de las empresas en la práctica son opacas o insuficientemente detalladas con respecto a criterios de asignación, ponderación de calificaciones y mecanismos de revisión humana.

La evidencia recolectada en talleres indica que las trabajadoras perciben al algoritmo como una fuerza punitiva que no valora motivos de seguridad: rechazar viajes debido al riesgo que implican o desconectarse por protección personal se traduce en reducción de oportunidades y sanciones. Asimismo, las calificaciones otorgadas por las personas usuarias contienen sesgos de género: las mujeres reportan recibir valoraciones negativas motivadas por actitudes discriminatorias o por haber rechazado conductas inapropiadas.

En los contratos y políticas analizadas, pocas empresas detallan procesos de apelación eficaces o describen la autonomía de la revisión humana frente a decisiones automatizadas. Esta situación vulnera el derecho a la defensa laboral y potencia el riesgo de desactivaciones arbitrarias.

La segunda encuesta de UNIDAS realizada, valida esta percepción: **el 50.6% de las personas trabajadoras considera que las empresas no han explicado cómo se toman las decisiones** operativas (asignación, pagos, etc.). Además, el **18.5% reporta haber sido bloqueada temporalmente** durante el piloto y, de esta cifra, menos de la mitad (45.8%) logró restituir su cuenta.

El análisis de las políticas algorítmicas de las empresas revela una **carencia fundamental de perspectiva de género**. Aunque incluyen declaraciones superficiales sobre equidad, **ninguna describe medidas concretas o ajustes proactivos** para prevenir que sus algoritmos

reproduzcan sesgos que afecten a las mujeres. Omiten por completo la consideración de factores clave, como los tiempos de cuidado o la prevención de la violencia.

## La trampa de la flexibilidad: la doble jornada y las barreras de cuidado

“Dicen que esto es ‘flexible’, pero es una trampa. Para sacar lo del día, tienes que estar conectada 10 o 12 horas. ¿A qué hora cuido a mis hijos? [...] Terminas trabajando de madrugada, agotada y mal pagada.”  
Testimonio de trabajadora entrevistada.

La retórica de la “flexibilidad” que facilita el acceso a las mujeres, oculta una realidad distinta: la **necesidad de prolongar la jornada laboral para lograr ingresos mínimos y la simultaneidad de responsabilidades de cuidado no remuneradas**. En contextos de tarifas bajas, muchas trabajadoras requieren permanecer más horas conectadas (de diez a doce horas) para alcanzar un ingreso diario suficiente.

Esta situación se agrava debido a barreras de cuidado estructurales. De las trabajadoras encuestadas por UNIDAS<sup>6</sup>, la gran mayoría son madres (**85.5%**). La falta de acceso a guarderías<sup>7</sup>, reportada por el **84.6%** de ellas, se debe a una combinación de factores económicos y estructurales. Las principales dificultades que enfrentan son los **costos elevados (47.7%)**, los **horarios incompatibles con su jornada laboral (40.0%)** y la **falta de información sobre servicios disponibles (38.5%)**.

El problema radica en la incompatibilidad del sistema público con respecto a la realidad del sector. Aunque la afiliación al IMSS, en teoría, da acceso al servicio de guarderías, el derecho se vuelve inaplicable debido a una desconexión total referida a dos factores principales:

- **Horarios incompatibles.** Las estancias infantiles del IMSS operan en horario de oficina (cierran entre 4 y 5 p.m.).
- **Realidad laboral.** Las mejores horas para generar ingresos en plataformas son las tardes-noches y los fines de semana. Un **41.5% de las trabajadoras necesita apoyo en horarios nocturnos y de madrugada**, períodos desatendidos por la oferta institucional.

Esta incompatibilidad obstaculiza que las mujeres con carga de cuidado infantil accedan a trabajar en los horarios más lucrativos. La falta de protección social adaptada al modelo, las fuerza a optar por jornadas fragmentadas que complican el acceso a derechos que requieren continuidad, situación que limita su autonomía económica y perpetúa la brecha

---

6 Se hace referencia a la primera encuesta realizada exclusivamente a trabajadoras en marzo de 2025.

7 Se refiere a las trabajadoras con infantes menores de cuatro años que requieren el servicio de guardería.

de desigualdad por razón de género. A esta presión económica se suma que una **parte significativa de las trabajadoras no cuenta con vehículo propio y debe recurrir a esquemas de renta de autos**. El pago de estas rentas (diarias o semanales) incrementa sustancialmente los costos de operación fijos, lo que eleva el ‘punto de equilibrio’ necesario para apenas comenzar a generar ganancias. Esta combinación **intensifica la sobrecarga física y mental, además de que reduce los márgenes de negociación**. En suma, la “flexibilidad” se convierte en una forma de desregulación del tiempo de trabajo que compite con los espacios de cuidado que recaen mayormente en las mujeres.

## **La doble vigilancia: el rol del Estado y la fuerza colectiva**

La respuesta a estas problemáticas exige una doble vía: por un lado, la **implementación efectiva y vigilada de las obligaciones estatales**; por otro, el **reconocimiento y fortalecimiento de la capacidad organizativa de las trabajadoras**.

En un sector tan masculinizado, las mujeres han sido pioneras en la creación de espacios de organización propios. Colectivas, como las participantes en esta investigación, nacieron en tanto redes de apoyo para cuidarse mutuamente de los riesgos de la calle y compartir información sobre zonas peligrosas o usuarios agresivos. Estos espacios de confianza se han convertido en plataformas para la defensa de sus derechos, lo cual demuestra que **la organización con perspectiva de género es fundamental para identificar y combatir las problemáticas que afectan a las trabajadoras de manera diferenciada**.

Estas colectivas han demostrado que la organización es un elemento central para la protección y la incidencia. Sus prácticas (monitoreo mutuo, documentación de incidentes y construcción de evidencias) constituyen insumos indispensables para el diseño de protocolos y políticas. Las experiencias de Lady Drivers y Hermandad Delivery, entre otras colectivas, muestran que **la participación de las trabajadoras en la definición de soluciones mejora su pertinencia y eficacia**.

De manera paralela, **el Estado tiene la responsabilidad de garantizar la supervisión del cumplimiento de la nueva regulación**. La fiscalización del cumplimiento de aportaciones al IMSS, la supervisión de protocolos de atención a la violencia y la verificación del correcto cálculo de prestaciones y contribuciones deben ser acciones prioritarias.

Además, más allá de la fiscalización técnica, **es imperativo que las empresas operadoras de plataformas compartan información clara, accesible y homogénea sobre la implementación de la reforma**. Esta comunicación no debe ser aislada, sino estar alineada con los canales y directrices de las dependencias públicas (STPS e IMSS) para garantizar que las personas trabajadoras comprendan con precisión cómo y cuándo pueden ejercer sus nuevos derechos. Por ello, es fundamental que no existan mensajes contradictorios entre las diversas empresas operadoras de plataformas y la autoridad.

## Recomendaciones

La evidencia presentada en este documento demuestra que, a pesar de los avances normativos, persisten **barreras estructurales** que impiden que las mujeres accedan a un trabajo justo y seguro en el sector de plataformas digitales. Para cerrar la **brecha entre la ley y la realidad**, se proponen las siguientes acciones dirigidas tanto al sector público como al privado. Es importante recalcar que será crucial **priorizar la participación activa de las mujeres trabajadoras** en los procesos de ajuste, implementación y seguimiento.

### Sector público

#### Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

- **Establecer canales de comunicación accesibles y eficientes** para que las personas trabajadoras puedan resolver dudas y reportar problemáticas en el ejercicio de sus derechos o en trámites relacionados con la institución.
- Implementar **programas de capacitación y sensibilización dirigidos al personal de las delegaciones del IMSS, hospitales y clínicas familiares** sobre la aplicación específica del sistema de seguridad social para personas trabajadoras de plataformas digitales, enfocados en garantizar una atención adecuada, no discriminatoria y con perspectiva de género.
- **Producir y publicar información desagregada por género** sobre el acceso a la seguridad social en el sector de plataformas digitales, con el fin de identificar brechas de género y diseñar mecanismos para reducirlas.
- **Emitir lineamientos claros para la aplicación del seguro de maternidad** que partan de un esquema de corresponsabilidad entre el Estado (IMSS) y las empresas operadoras de plataformas digitales. Estos lineamientos deben definir, mediante una negociación justa, cómo serán asumidos los costos tripartitos (incluyendo la participación o un posible subsidio por parte del Estado) durante el periodo de licencia. El objetivo es asegurar el acceso continuo a la atención médica y a prestaciones, para así anular la penalización por inactividad.
- **Garantizar el acceso efectivo a servicios de guardería**, a través de identificar las zonas con mayor demanda y ampliar los horarios de atención conforme a las necesidades de las personas trabajadoras de plataformas digitales. Ante la reducción de la oferta pública de estos servicios, se recomienda explorar esquemas mixtos que contemplen guarderías privadas gestionadas o cofinanciadas por las propias empresas operadoras de plataformas.

## Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

- **Eliminar o ajustar los umbrales de afiliación y los métodos de cálculo** con tasas diferenciadas como medida afirmativa para garantizar el acceso real y proporcional de las trabajadoras a la seguridad social.
- **Promover la armonización de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social** para asegurar que la protección a la maternidad sea efectiva en el trabajo en plataformas digitales. Como parte de la continuidad laboral, es necesario evitar la baja automática por inactividad y la pérdida de la antigüedad laboral, así como reconocer periodos de incapacidad y cuidados.
- **Incorporar reglas específicas de perspectiva de género** en la regulación del trabajo en plataformas digitales que incluyan licencias de maternidad y paternidad, al igual que periodos de lactancia y cuidado, bajo esquemas flexibles acordes con la naturaleza del sector.
- **Trabajar en conjunto con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral** para generar observaciones y recomendaciones que solventen las áreas de oportunidad identificadas en los contratos de adhesión y en las políticas algorítmicas.
- **Fortalecer los mecanismos de inspección laboral** para garantizar que las empresas operadoras de plataformas digitales cumplan con el pago oportuno y completo de aportaciones patronales, particularmente durante el embarazo, la maternidad y la lactancia.
- **Incorporar a mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad** en el diseño y evaluación de los avances de la reforma, así como de los mecanismos contra la violencia y la discriminación, para asegurar que respondan a sus realidades y necesidades.
- **Promover el acceso a la información sobre los nuevos derechos laborales** de las trabajadoras mediante campañas de comunicación, capacitaciones y alianzas con gobiernos locales para realizar estas acciones.
- **Facilitar la sindicalización y representación colectiva de las trabajadoras de plataformas digitales**, y garantizar la existencia de procesos accesibles, ágiles y adaptados a las particularidades del trabajo digital. Lo anterior incluye vigilar que las trabajadoras puedan constituir sindicatos o asociaciones gremiales con pleno reconocimiento legal, sin ser penalizadas por las empresas ni por los algoritmos de asignación de tareas.

## Sector privado

### Modelos de contrato

- **Hacer explícitos los mecanismos de denuncia** para reportar casos de violencia y discriminación laboral (como acoso, abuso y hostigamiento sexual y laboral). En caso de que no existan, **desarrollar tales mecanismos con participación de las trabajadoras** y asegurar que sean accesibles, útiles y escalables cuando sea necesario involucrar a las autoridades competentes.
- **Reconocer e incorporar aspectos clave de las estrategias comunitarias de cuidado** desarrolladas por las propias trabajadoras para diseñar mecanismos de seguridad dentro de la plataforma, incluyendo sanciones efectivas para las personas agresoras (por ejemplo, el bloqueo definitivo de cuentas).
- **Monitorear y evaluar, de manera periódica,** la efectividad de los protocolos contra violencia y discriminación, mediante reportes públicos que generen confianza y rendición de cuentas.
- **Promover que se garantice explícitamente el acceso a la seguridad social de las mujeres y personas gestantes,** y evitar el uso de ambigüedades legales para evadir esta responsabilidad. De igual modo, promover acciones afirmativas para garantizar la protección de la maternidad en el proceso de reincorporación laboral de las trabajadoras.
- **Reconocer y respetar el derecho de las trabajadoras a la libre organización colectiva,** sin obstaculizar ni sancionar la sindicalización, y generar espacios de diálogo social que permitan la negociación de condiciones laborales, protocolos de seguridad y beneficios de protección social.

### Políticas algorítmicas con enfoque de género

- **Evitar que la gestión algorítmica penalice el tiempo dedicado a labores de cuidado,** a través de la incorporación de ajustes que reconozcan la situación particular de mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares.
- **Establecer medidas para reducir y eliminar la brecha salarial de género,** mediante la revisión de rangos salariales, algoritmos de asignación de pedidos y criterios de evaluación del desempeño.
- **Generar y publicar información desagregada por género y otras categorías sociales** sobre condiciones laborales (violencia, discriminación, brechas salariales, prestaciones), como insumo para diseñar políticas correctivas.

- **Desarrollar y transparentar herramientas algorítmicas de seguridad que identifiquen patrones de riesgo**, alerten sobre situaciones peligrosas y automaticen la protección para que la prevención de la violencia sea un pilar de la gestión de la plataforma.
- **Colaborar, de manera directa, con las trabajadoras en el diseño de políticas de igualdad y prevención de riesgos** para garantizar que las soluciones respondan a experiencias reales y no sólo a criterios corporativos.
- **Gestionar la revisión periódica e independiente de sus políticas algorítmicas** para verificar que los sistemas no reproduzcan sesgos de género, racialización o edad en la asignación de tareas, fijación de tarifas o penalización por inactividad, con el fin de garantizar la no discriminación y la equidad en el entorno digital laboral.
- **Establecer Comités de Ética y Derechos Humanos con representación externa de la sociedad civil, la academia y las personas trabajadoras**, cuyo objetivo sea supervisar y auditar, de manera independiente, el diseño de políticas, el funcionamiento algorítmico y los mecanismos de seguridad para asegurar su alineación con los principios de derechos humanos y no únicamente con los intereses corporativos.

# Conclusiones

La reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de plataformas digitales representa un **avance histórico y necesario en la lucha por el trabajo justo**. Sin embargo, los primeros meses de implementación demuestran que **un marco legal progresista no es suficiente si su diseño técnico y su ejecución no logran dismantelar las barreras estructurales que enfrentan las trabajadoras**.

Los últimos datos disponibles presentados por el IMSS (enero de 2026) evidencian cómo las problemáticas identificadas generan un ciclo vicioso de precarización para las mujeres. Aunque ellas representan alrededor del 10% del sector, solo el 5.7% de quienes logran acceder a la seguridad social son mujeres, lo que evidencia una severa subrepresentación. A esta exclusión se suma la desigualdad económica, las pocas trabajadoras que superan la barrera enfrentan una brecha salarial del 8.9%, registrando un salario promedio diario menor al de sus pares masculinos (\$398.4 MXN frente a \$437.5 MXN).

Esta exclusión no es casual, sino la consecuencia directa de las barreras documentadas en el informe:

1. **Barreras de acceso.** Mecanismos como el “factor de exclusión” y la “trampa de la maternidad” funcionan como filtros excluyentes. El factor de descuento del **48% obliga a las trabajadoras a generar ingresos brutos de aproximadamente \$18,427 MXN mensuales** para que se les reconozca el salario mínimo y crucen el umbral de la seguridad social; una meta casi inalcanzable dadas sus jornadas fragmentadas por las labores de cuidado. Paralelamente, la normativa que castiga la inactividad mayor a 30 días expulsa del sistema a las mujeres justo cuando requieren protección por maternidad.

2. **Entorno hostil.** La violencia persiste. El **61.8% de las personas trabajadoras encuestadas por UNIDAS consideró que no ha habido mejoras** en la atención a casos de violencia y discriminación durante el piloto.

3. **Gestión algorítmica punitiva.** La precariedad es administrada por algoritmos que operan sin perspectiva de género. Según la encuesta virtual de UNIDAS el **50.6% de las personas trabajadoras considera que las empresas no han explicado cómo se toman las decisiones** operativas, mientras que el **18.5% fue bloqueado, de manera temporal,** durante los primeros meses del piloto.

La solución exige una **doble vigilancia:** la de un Estado que fiscalice activamente al “patrón algorítmico”, y la de las **organizaciones de trabajadoras,** que han demostrado ser el motor del cambio y la principal fuente de propuestas realistas.

La reforma ha sentado las bases, pero el trabajo apenas comienza. Se debe seguir impulsando que las empresas operadoras de plataformas digitales cumplan sus obligaciones patronales y que el gobierno supervise este cumplimiento e implemente las **políticas públicas y los ajustes normativos necesarios para facilitar el pleno ejercicio de los derechos laborales de las trabajadoras.**

**Además, como sociedad, las personas usuarias de estos servicios tenemos una responsabilidad y la posibilidad de contribuir en esta lucha:** podemos valorar y ser conscientes de las condiciones laborales detrás de cada viaje o entrega, y promover una mejora en las protecciones y derechos de las trabajadoras. Así la promesa de un trabajo justo responderá, a las necesidades específicas de las trabajadoras.

## Bibliografía

Alba, Carlos, & Aparicio López, Rosario (2023). Trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres en plataformas digitales. *Revista Brasileira de Sociologia*, Vol. 11(29), sept-dic 2023, pp. 93–123. <https://doi.org/10.20336/rbs.963>

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (2025). Modelos de contrato de plataformas digitales autorizados por el CFCRL. Gobierno de México.

Cravo T. (2025). Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web. Nuevos datos para la región de América Latina y el Caribe. Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

Fairwork. (2023). Labour Standards in the Platform Economy. Mexico Ratings 2023.

Gulls, S. (2025). Women Digital Platform Workers Under Duress in Mexico.

Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). (2025, 26 de junio). 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.... Diario Oficial de la Federación.

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2025, 24 de junio). 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. Diario Oficial de la Federación.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2025, 15 de agosto). Registro histórico: IMSS supera 23 millones de empleos formales con registro de 1.2 millones de trabajadores de plataformas digitales [Comunicado de prensa No. 395/2025].

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2025, 31 de agosto). Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social. No. 457/2025.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2026, enero). *Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social* [Comunicado de prensa N° 014/2026]

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2026, enero). Prueba piloto de incorporación de PTPD [Tablero interactivo]. Tableau Public.

Oxfam México e Instituto de Estudios sobre la Desigualdad (INDESIG). (2022). Este futuro no aplica: Precariedad y resistencia en el trabajo de reparto.

Presidencia de la República. (2024, 24 de diciembre). Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Plataformas Digitales. Diario Oficial de la Federación.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2025, 27 de junio). Disposiciones de carácter general que determinan los procedimientos relativos al cálculo del ingreso neto de las personas trabajadoras de plataformas digitales. Diario Oficial de la Federación.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2025, 1 de octubre). Acuerdo por el que se modifica el artículo segundo transitorio de las disposiciones de carácter general que determinan los procedimientos relativos al cálculo del ingreso neto de las personas trabajadoras de plataformas digitales. Diario Oficial de la Federación.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2025, 26 de diciembre). Acuerdo por el que se modifican las Disposiciones segunda y quinta de las Disposiciones de carácter general que determinan los procedimientos relativos al cálculo del ingreso neto de las personas trabajadoras de plataformas digitales. Diario Oficial de la Federación.

# ANEXOS

## ANEXO I

Insumos de análisis cualitativo: modelos de contrato y políticas algorítmicas analizadas.

<b>Empresa</b>	<b>Nombre comercial</b>	<b>Actividad</b>	<b>Nombre comercial</b>	<b>Actividad</b>
Servicios Comerciales Amazon México, S. de R.L. de C.V.			Amazon	Entrega de alimentos y productos
Pomonte Servicios S.A.P.I. de C.V.			Boosmap México	Servicios de mensajería y paquetería
Itelevate Solutions S.A. de C.V .			DiDi Driver	Gestión de servicios en plataformas digitales
Aitheris Technologies S.A. de C.V.			DiDi Food	Gestión de servicios en plataformas digitales
Servicios Digitales de STM, S.A. de C.V.			InDrive	Plataformas multiservicios
Tecnologías Rappi, S.A.P.I. de C.V.			Rappi	Plataformas multiservicios
Lieber BV S. de R.L. de C.V			Uber Driver	Gestión de servicios en plataformas digitales
Lieber Portier Mexico S. de R.L. de C.V.			Uber Eats	Gestión de servicios en plataformas digitales
Ensamble Analistas Jurídicos S.A.S.			Angi	Plataformas multiservicios
Section H Sevicios S.A.P.I. de C.V. Z			Zubale	Plataformas multiservicios

## ANEXO II

### Actividades de investigación participativa

<b>Actividades</b>	<b>Colectivas participantes</b>	<b>Fecha</b>
Taller para identificación de principales problemáticas	Colectivas participantes en UNIDAS	20 de mayo de 2024
Taller para definición de prioridades de incidencia	Colectivas participantes en UNIDAS	16 de octubre de 2024
Taller participativo	Lady Drivers	22 de octubre de 2024
Primera encuesta digital a trabajadoras	Colectivas participantes en UNIDAS	Marzo de 2025
Taller sobre derechos laborales con perspectiva de género y cuidados	Colectivas participantes en UNIDAS	16 de mayo de 2025
Segunda encuesta digital a personas trabajadoras (mixta)	Colectivas participantes en UNIDAS	Octubre de 2025
Taller participativo y entrevistas	Trabajadoras de Ciudad Juárez	24, 25 y 26 de octubre de 2025
Grupo focal y taller participativo	Hermandad Delivery	22 de julio de 2025

# **WIDAS**

Red de mujeres  
por el trabajo justo

