

**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

Resumen ejecutivo	9
Introducción	11
¿Quiénes son las trabajadoras de plataformas digitales?	12
Principales barreras estructurales	13
El miedo es nuestro copiloto: riesgos y violencias en el espacio digital y físico	13
La lucha sigue: retos para accder a los derechos laborales	15
La caja negra del trabajo: algoritmos sin perspectivas de género	17
La trampa de la flexibilidad: la doble jornada y las barreras de cuidado	18
La doble vigilancia: el rol del Estado y la fuerza colectiva	19
Recomendaciones	20
Sector público	20
Sector privado. Empresas operadoras de plataformas digitales	22
Conclusiones	24
Referencias	26
Anexos	28

Sobre UNIDAS

UNIDAS es una red de mujeres que busca promover la agenda de trabajo justo en México mediante el fomento de la organización colectiva de mujeres trabajadoras en sectores profundamente afectados por la informalidad y la precarización. UNIDAS trabaja por el acceso a la protección social, al igual que por la exigencia y la apropiación de derechos humanos laborales.

Agradecimientos

Este trabajo fue posible gracias a la valiente participación, los testimonios y las 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**. 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 incansable 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

Organizaciones participantes

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.

Colectivas participantes

Lady Drivers es una colectiva de mujeres conductoras 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 que busca visibilizar y mejorar las condiciones laborales de las mujeres en plataformas digitales al promover la solidaridad y la organización colectiva.

UNIDAS

Red de mujeres
por el trabajo justo



Financiado por
la Unión Europea

Resumen ejecutivo

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

El reconocimiento legal de estas problemáticas fue producto de años de **organización y exigencia de las personas trabajadoras** para demandar justicia frente a la precarización y el falso discurso de que son “socia/o” de las empresas operadoras de las plataformas digitales. Gracias a esas luchas, el 24 de diciembre de 2024 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la **reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT)**, que reconoce la existencia de una relación laboral subordinada entre las empresas operadoras de plataformas digitales y las personas que trabajan a través de ellas. Su entrada en vigor y la puesta en marcha del programa piloto del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en julio de 2025 constituyen un avance histórico, pero también han evidenciado **ambigüedades y riesgos de implementación** que podrían profundizar las desigualdades de género si no se corrigen a tiempo.

A partir de una metodología mixta —que combina análisis documental, revisión normativa e investigación participativa a través de talleres, entrevistas y encuestas a integrantes de las colectivas **Lady Drivers y Hermandad Delivery, así como a las trabajadoras de otras organizaciones e independientes**— este documento identifica las **principales barreras estructurales que enfrentan las mujeres trabajadoras de plataformas digitales** para acceder a condiciones laborales justas y ejercer plenamente sus derechos.

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**, debida 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 **doble jornada** impuesta por la sobrecarga de trabajo de cuidados y la necesidad de extender los horarios para alcanzar ingresos mínimos.

Con base en este diagnóstico, el documento presenta **recomendaciones concretas** dirigidas a autoridades, como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el IMSS y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT); a empresas operadoras de plataformas y a colectivas de trabajadoras. 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.

Sólo mediante la implementación efectiva de estas medidas será posible que la reforma laboral cumpla su promesa: transformar la economía digital en un espacio de **trabajo justo, libre de violencia y con igualdad de oportunidades para todas las personas.**

Introducción

El avance de la regulación laboral en el sector de plataformas digitales representa una **oportunidad histórica para replantear las condiciones del trabajo en la economía digital**. Sin embargo, garantizar que esta transformación sea también una conquista para las mujeres requiere más que un cambio legal: implica reconocer las **dinámicas estructurales de desigualdad** que atraviesan el mundo del trabajo y cómo éstas se reproducen en entornos mediados por tecnología.

Durante años, las empresas operadoras de plataformas digitales de transporte y reparto construyeron un **modelo de negocio basado en la invisibilización de la relación laboral y la negación de responsabilidades patronales**. Esta precariedad estructural **impactó de forma diferenciada a las mujeres, quienes enfrentan mayores riesgos de violencia, menores ingresos y una carga desigual de cuidados**. La reciente reforma a la LFT es un paso decisivo hacia la formalización, pero su impacto dependerá de cómo se implemente en la práctica y de si incorpora mecanismos específicos para **cerrar las brechas de género**. Su entrada en vigor y la puesta en marcha del programa piloto del IMSS en julio de 2025 constituyen un avance histórico.

No obstante, los primeros datos oficiales (IMSS, agosto 2025) revelan enormes barreras: **de las 980,471 personas beneficiadas por la reforma, solo 133,178 (un 13.5%) superaron el umbral de ingreso neto mensual** para ser reconocidos como puestos de trabajo formales con acceso a los cinco seguros del IMSS. Cabe resaltar que **no es posible acceder a información desagregada por sexo para identificar las probables brechas de género en el tema**.

En este contexto, resulta urgente analizar las condiciones reales en que las mujeres participan en las plataformas digitales y cómo los nuevos marcos regulatorios pueden —o no— responder a sus necesidades. Este documento parte de una **investigación aplicada y participativa** que combinó análisis jurídico, revisión de políticas laborales y trabajo de campo con mujeres trabajadoras del sector. A través de entrevistas, talleres participativos y encuestas se identificaron las principales barreras que enfrentan para acceder a derechos laborales, seguridad social y entornos libres de violencia.

El resultado de la investigación, que se resume en este *policy brief*, busca evidenciar los mecanismos mediante los cuales se perpetúan desigualdades de género en el sector, y plantea **recomendaciones concretas de política pública y prácticas empresariales** que permitan convertir la promesa de la reforma en una realidad tangible para las mujeres trabajadoras.

¿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 y flexibilidad horaria**. 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 actores 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. 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 o normativos 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 realizada a 77 trabajadoras¹ revela que casi **siete de cada diez (69.7%) ha sufrido alguna forma de acoso o violencia** por parte de usuarios. 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.
- **Datos de la violencia:** las agresiones más comunes entre las víctimas son el acoso verbal (77.4%) y las insinuaciones sexuales (62.3%). También se reporta contacto físico no deseado (47.2%) e insultos por ser mujer (54.7%).

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 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,

¹ Trabajadoras de conducción en automóvil y reparto en motocicleta de colectivas de Chihuahua, Jalisco y el Estado de México.

plazos, garantías de confidencialidad y medidas de protección a la persona afectada no están descritos de manera clara en los modelos contractuales analizados.

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**. 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 encuesta exploratoria (octubre 2025)² 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.³

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, 170 personas participaron, incluyendo tanto a hombres como a mujeres trabajadoras. 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” y de la “trampa de la maternidad”.

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, \$8,475 en 2025). Sin embargo, para calcular ese “ingreso neto”, se creó el **“factor máximo de exclusión”**, un porcentaje que se descuenta del ingreso bruto de la trabajadora mediante el argumento de que es una “compensación” por el uso de la plataforma.

En la práctica, este descuento infla de manera artificial el ingreso requerido para acceder a seguridad social. Existen tres categorías para determinar el “factor de exclusión”, las cuales dependen de la herramienta de trabajo que la persona utiliza.

Tabla 1. Cálculo de ingreso neto mensual

Categoría	Herramienta de trabajo	Factor de exclusión (primeros 3 meses)	Factor de exclusión (posterior)	Ingreso bruto mensual requerido para afiliación
A	Vehículos motorizados de cuatro o más ruedas	60%	36%	Inicial: \$21,187.50 Posterior: \$13,242.19
B	Vehículos motorizados de dos ruedas	50%	30%	Inicial: \$16,950.00 Posterior: \$12,107.14
C	Transportes no motorizados o sin medio de transporte	15%	12%	Inicial: \$9,970.59 Posterior: \$9,630.68

Este umbral representa una **barrera desproporcionada para las mujeres**, quienes, debido a la carga de cuidados, suelen contar con menos horas disponibles para el trabajo remunerado, lo cual hace más complejo alcanzar estas metas.

Los datos oficiales del piloto confirman el efecto de esta barrera: al segundo mes de implementación, **solo 133,178 personas (de un total de 980,471 beneficiarias) lograron superar el umbral** de ingreso neto. Las 847,293 personas restantes permanecen cubiertas únicamente por el seguro de riesgos de trabajo, sin acceso a los seguros de enfermedades, maternidad, invalidez, retiro o guarderías.

La encuesta de octubre 2025 confirma esta exclusión: el **44.7% de las personas declaró no contar con IMSS**, mientras que un **32.9% adicional no sabe si lo tiene**. La brecha de género es clara: entre las mujeres encuestadas, el **48.3% reportó no tener acceso** a la seguridad social.

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:

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
 - 1. Para mantener la afiliación, una trabajadora debe estar **activa** y generar el ingreso mínimo.
 - 2. Un embarazo avanzado y el posparto obligan a la mujer a la **inactividad** para proteger su 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, una mujer en puerperio se ve obligada a una inactividad que supera el plazo, lo cual 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.

“flexibilidad” impide un pago por separado. En la práctica, esta disposición no ha representado un incremento tangible en los ingresos y se usa como justificación legal para mantener tarifas bajas.

- **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.

Una encuesta, realizada en octubre de 2025, 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.

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.

Laretórica de la “flexibilidad” oculta una realidad distinta para muchas mujeres: 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 una renta diaria suficiente.

Esta situación se agrava debido a barreras de cuidado estructurales. De las trabajadoras encuestadas, la gran mayoría son madres (**85.5%**). La falta de acceso a guarderías⁴, 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 anula en la práctica 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 completamente desatendidos por la oferta institucional.

⁴ Se refiere a las trabajadoras con infantes menores de cuatro años que requieren el servicio de guardería.

Esta incompatibilidad obliga a las madres a **elegir entre cuidar a sus hijos e hijas o trabajar en los horarios más lucrativos**; 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 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.

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 estrechamente 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 *policy brief* 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 Empresas operadoras de plataformas digitales

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 desmantelar las barreras estructurales que enfrentan las trabajadoras**.

Los datos de la prueba piloto son una advertencia contundente. El hecho de que sólo una de cada diez personas trabajadoras afiliadas sean mujeres se ve agravado por los datos oficiales del IMSS (agosto 2025): únicamente **133,178 personas, de un total de 980,471 beneficiarias (un 13.5%), lograron superar el umbral de ingreso neto** para ser reconocidas como puestos de trabajo formales con acceso a los cinco seguros.

Esta exclusión no es casual, sino la consecuencia directa de las barreras documentadas en el informe que este policy brief resume:

- 1. Barreras de acceso.** Mecanismos como el “factor de exclusión” y la “trampa de la maternidad” funcionan como filtros efectivos. La encuesta de octubre de 2025 lo confirma: **48.3% de las mujeres reportaron no tener acceso** a la seguridad social, y la mitad de las trabajadoras que se embarazaron (o sus compañeras) **no pudieron acceder a las prestaciones de maternidad**.
- 2. Entorno hostil.** La violencia persiste. El **61.8% de las personas trabajadoras 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. El **50.6% de las personas trabajadoras siente 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 ayudar 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. Solo así la promesa de un trabajo justo responderá, de una vez por todas, a las necesidades específicas de las mujeres.

Referencias

Cravo T. (2025, 10 de abril). Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web. Nuevos datos para la región de América Latina y el Caribe. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

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

Gull, S. (2025, 5 de septiembre). Women Digital Platform Workers Under Duress in Mexico. Diplomatic Courier.

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.

Oxfam México e Instituto de Estudios sobre la Desigualdad (INDESIG). (2024). Este futuro no aplica: precariedad y resistencia en el trabajo de reparto.

Pérez, J. y García, M. (2023). Nuevas fronteras del trabajo: Un estudio sobre los derechos laborales en la economía de plataformas en México. El Colegio de México.

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 (STPS). (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.

Vega, C. A. (2023). Trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres en plataformas digitales en la Ciudad de México. Revista Brasileira de Sociología, 11(29), 93-123. <https://doi.org/10.20336/rbs.963>

ANEXOS

ANEXO I

Insumos de análisis cualitativo: modelos de contrato y políticas algorítmicas

Empresa	Nombre comercial	Actividad
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

Actividades	Colectivas participantes	Fecha
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
Taller sobre derechos laborales con perspectiva de género y cuidados	Colectivas participantes en Unidas	16 de mayo 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

UNIDAS

Red de mujeres
por el trabajo justo



Financiado por
la Unión Europea