

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

UNIDAS



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

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

Introducción	9
Nota metodológica	10
¿Quiénes son las trabajadoras de plataformas digitales?	12
Principales barreras estructurales	14
El miedo es nuestro copiloto: riesgos y violencias en el espacio digital y físico	14
La lucha sigue: retos para accder a los derechos laborales	19
La caja negra del trabajo: algoritmos sin perspectivas de género	24
La trampa de la flexibilidad: la doble jornada y las barreras de cuidado	27
La doble vigilancia: el rol del Estado y la fuerza colectiva	29
La vigilancia estatal ante el patrón algorítmico	29
La organización colectiva como motor del cambio y defensa de derechos	29
Recomendaciones	20
Sector público	20
Sector privado.	
Conclusiones	39
Referencias	40
Anexos	42

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.



Financiado por
la Unión Europea

Introducción

La economía de plataformas digitales para el trabajo ha reconfigurado el panorama laboral urbano en México, ya que se presenta como una fuente de ingresos flexible para miles de personas. Sin embargo, **este modelo de negocio, que incluye empresas de diferentes servicios, se erigió sobre una zona gris legal que fomentó la precariedad laboral, particularmente para las mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad.**¹ Al utilizar la figura de “socio o socia” para referirse a las personas trabajadoras, las empresas han eludido sus responsabilidades patronales. En un giro histórico para la justicia laboral, y gracias al esfuerzo y exigencias de las personas trabajadoras y de movimientos internacionales, el 24 de diciembre de 2024 se publicó en el Diario Oficial de la Federación una reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual reconoce, por primera vez, la existencia de una relación laboral subordinada entre las empresas de plataformas digitales y las personas que trabajan a través de ellas.

Esta reforma entró en vigor en junio de 2025 y representa uno de los esfuerzos regulatorios más ambiciosos para el sector a nivel global. Su pilar es el reconocimiento de las empresas de plataformas como empleadoras y de las personas que prestan los servicios como trabajadoras, con las obligaciones que ello conlleva según la LFT. Uno de los principales avances es la posibilidad de acceder a seguridad social, en caso de cumplir con los requisitos establecidos. Para materializar este derecho, **el 1 de julio de 2025 dio inicio una prueba piloto de participación obligatoria para la incorporación de las personas trabajadoras de plataformas al Régimen Obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).**

Los resultados del primer mes de operación de la prueba piloto confirman que este es un sector abrumadoramente masculinizado. Según las cifras oficiales del IMSS, **de 1,046,137 personas trabajadoras únicas que fueron registradas, el 90% son hombres y un 10% mujeres (IMSS, 2025).** Esta cifra es una señal de alerta, pues se corre el riesgo de que, dada la baja participación femenina, las problemáticas que afectan a las mujeres en particular queden invisibilizadas y no se incorporen elementos específicos para atenderlas en la implementación de la reforma.²

1 Bajo el marco interseccional, se consideran como grupos en situación de vulnerabilidad a las personas con discapacidad; a las personas pertenecientes a la comunidad de la diversidad sexual; a las mujeres indígenas y afrodescendientes; a las personas mayores; a las personas migrantes y desplazadas; y a las niñas, niños y adolescentes, entre otros.

2 Este riesgo se puede evidenciar a partir de la carencia de regulación de aspectos clave para las trabajadoras, como reglas claras para el derecho al seguro de maternidad del IMSS y protocolos de atención a la violencia de género, entre otros.

Aunque la nueva normativa incluye un artículo que manda a las empresas a “observar una perspectiva de género”, **existen áreas de oportunidad relevantes en su diseño e implementación para lograr desmantelar las barreras sistémicas que excluyen a las mujeres de este sector.** La violencia, la discriminación algorítmica y la carga de los cuidados³ son realidades que la nueva regulación nombra, pero que, en la práctica, los mecanismos actuales de que dispone no dejan claro cómo resolverán.

El objetivo del presente documento es analizar y evidenciar estas barreras con base en la experiencia directa de las trabajadoras. A través de la sistematización de entrevistas y talleres con colectivas de conductoras y repartidoras, se contrastan las propuestas de la ley con la realidad cotidiana. **El análisis muestra cómo la violencia de género, la opacidad de los algoritmos y la falta de una red de cuidados convierten la supuesta “flexibilidad laboral” en una fuente de precariedad para ellas.** A partir de este diagnóstico, se presentan recomendaciones de política pública y buenas prácticas empresariales dirigidas a cerrar la brecha entre la ley y la realidad, para que la promesa del trabajo justo en la era digital sea, verdaderamente, para todas y todos.

Nota metodológica

Para la elaboración de este documento se utilizó una metodología mixta que combinó la rigurosidad del análisis documental con la riqueza de la investigación participativa, lo cual permite un diálogo constante entre el marco normativo y las experiencias vividas por las trabajadoras. El análisis se compone de los siguientes elementos:

- **Análisis documental.** Se realizó un estudio exhaustivo de la nueva arquitectura legal que regula el trabajo en plataformas digitales en México. Asimismo, se realizó un análisis cualitativo y comparativo de los siguientes insumos que contempla su alineación con la reforma a la LFT:
 - Los **modelos de contrato** y las **políticas algorítmicas** de las empresas registradas ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral: Amazon, Boosmap, DiDi (Driver y Food), inDrive, Rappi, Uber (Driver e Eats), Angi y Zubale (ver Anexo I).⁴
 - La reforma a la LFT, las reglas de operación del IMSS y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), las disposiciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y los resultados oficiales de la prueba piloto.

3 El concepto de cuidados abarca el trabajo, la atención y los recursos destinados a garantizar el bienestar de las personas a lo largo de toda la vida: desde la infancia hasta la vejez, así como en situaciones de enfermedad u otras formas de dependencia. Históricamente, esta responsabilidad ha recaído de manera desproporcionada en las mujeres, quienes la han asumido de forma no remunerada, contribuyendo así a la reproducción de desigualdades estructurales.

4 A lo largo de este documento se presenta una síntesis de los principales hallazgos del análisis, así como las recomendaciones derivadas de ellos. Los criterios utilizados para el análisis se detallan en los Anexos I y II.

- **Investigación participativa.** Se sistematizaron los hallazgos de entrevistas semiestructuradas y talleres realizados con mujeres integrantes de las colectivas Lady Drivers y Hermandad Delivery, así como trabajadoras de otras colectivas e independientes (ver Anexo II). Este proceso cualitativo permitió identificar las principales barreras, riesgos y necesidades a partir de su propia perspectiva.
- **Encuestas en línea.** Para complementar y dimensionar los hallazgos cualitativos, se aplicó una **encuesta inicial** a mujeres trabajadoras de plataformas digitales de las colectivas antes mencionadas en los estados de Jalisco, Chihuahua y Estado de México que arrojó un total de **77 respuestas**. Este componente cuantitativo fue fundamental para medir la frecuencia y prevalencia de las problemáticas identificadas.

En octubre de 2025, se realizó una **segunda encuesta** para identificar percepciones relacionadas con la implementación del periodo piloto de la reforma en materia de plataformas digitales. En total, **170 personas participaron**, tanto hombres como 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.

A lo largo de este documento se presenta una síntesis de los principales hallazgos del análisis, así como las recomendaciones derivadas de ellos. Para proteger la identidad de las trabajadoras, todos los testimonios y datos se presentan de forma anónima y agregada. Los criterios utilizados para el análisis se detallan en los **Anexos III y IV**.

¿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.
- **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.

El presente informe, 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. **Definición legal y umbral de reconocimiento**

La reforma a la LFT pone fin a la ambigüedad de la persona “socia colaboradora” y define el trabajo en plataformas digitales como una “**relación laboral subordinada**”. En términos legales, se considera que existe esta relación cuando una persona desempeña actividades remuneradas que son gestionadas y supervisadas por una empresa de plataforma digital. La empresa operadora de la plataforma digital —y no las personas usuarias finales— es reconocida como la **entidad empleadora**.

Sin embargo, el pleno reconocimiento de los derechos laborales está condicionado. Una persona es considerada trabajadora sujeta al Régimen Obligatorio del Seguro Social sólo si al final del mes genera un **ingreso neto mensual equivalente a, por lo menos, un salario mínimo mensual de la Ciudad de México**. Quienes no alcanzan este umbral son clasificadas como “personas trabajadoras independientes” y pierden el acceso a la

mayoría de las prestaciones de seguridad social, aunque la empresa operadora de la plataforma sigue siendo responsable en caso de un riesgo de trabajo ocurrido durante el tiempo laborado.

Perfil cuantitativo y cualitativo

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 el 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, estudiantes y madres solteras, entre otras. A través de esta modalidad de trabajo, ellas buscan autonomía económica que también les permita flexibilidad, una combinación que no encuentran en el mercado laboral tradicional. Como lo expresó una trabajadora: “Muchas de nosotras somos el único sostén de nuestros hijos. No es un extra, es nuestro único trabajo. Por eso aguantamos tanto”. Su baja participación no se debe a una falta de interés, sino a un conjunto de barreras de género que la nueva ley aún no logra resolver.

En general, resulta fundamental que las instituciones públicas competentes (como la STPS, el IMSS y otras), junto con las empresas de plataformas digitales, comiencen a recopilar y sistematizar datos desagregados sobre el sector. Contar con información detallada por género, edad, región, tipo de actividad y condiciones laborales permitirá identificar, con mayor precisión, las brechas y áreas de oportunidad a partir de un enfoque de género e interseccionalidad. **Esta evidencia es clave para el diseño de políticas públicas efectivas y para orientar estrategias de incidencia que garanticen el acceso equitativo a los derechos laborales y de seguridad social en el ecosistema digital.**

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, solo te dicen ‘cancela el viaje’ y a ti te castigan.”

Testimonio de trabajadora entrevistada.

La reforma a la LFT refuerza la obligación de las plataformas digitales de **prevenir, atender y sancionar la violencia laboral, sexual y la discriminación**, así como garantizar la protección de las personas trabajadoras desde una **perspectiva de género**. No obstante, una de las principales barreras que enfrentan las mujeres es la **exposición constante a la violencia de género y la ausencia de mecanismos de protección eficaces para prevenirla, atenderla y sancionarla**. Esta no es una situación aislada: es una condición estructural del trabajo en plataformas digitales. Una encuesta inicial realizada a 77 trabajadoras⁵ revela que casi siete de cada diez (69.7%) ha sufrido alguna forma de acoso o violencia por parte de usuarios, que el 45.3% lo sufre de manera ocasional, y que un 17% de forma frecuente (al menos una vez por semana).

Las formas de violencia son múltiples y sistemáticas. En los talleres, **las participantes relataron ser víctimas de acoso sexual a través de los chats de la aplicación, mediante mensajes inapropiados o solicitudes personales por parte de los usuarios**. Durante los viajes, enfrentan insinuaciones verbales, contacto físico no deseado e incluso agresiones físicas y retenciones en contra de su voluntad. Por ejemplo, para las trabajadoras de Hermandad Delivery, el riesgo se materializa en las entregas en zonas consideradas como peligrosas o mal iluminadas, donde se sienten vulnerables a robos y agresiones. Una de ellas relató: “Llegas a la entrega y te das cuenta de que es una trampa. Te están esperando para asaltarte. ¿Y a quién le reclamas? A nadie”.

Entre las mujeres que han sido víctimas, el abanico de agresiones es amplio y recurrente. Las agresiones más comunes son el acoso verbal, como los **comentarios inapropiados o sexistas (77.4%)** y las **insinuaciones sexuales (62.3%)**; la violencia física, como el **contacto físico no deseado (47.2%)**; y la discriminación con impacto económico directo,

⁵ La encuesta se realizó de manera virtual a integrantes de colectivas de trabajadoras en Chihuahua, Jalisco y el Estado de México.

como los **insultos por ser mujer (54.7%) y el rechazo del servicio por parte de clientes al identificarlas como conductoras (47.2%)**. Estos hallazgos evidencian las diversas formas de violencia física, sexual, psicológica y económica, así como las múltiples expresiones de discriminación que enfrentan las mujeres trabajadoras de plataformas digitales. Estas situaciones pueden intensificarse en el caso de aquellas personas que, además, pertenecen a otros grupos en situación de vulnerabilidad, como mujeres indígenas o integrantes de la diversidad sexual.

La indiferencia de las empresas de plataformas digitales agrava esta vulneración. **Las trabajadoras denuncian que los canales de soporte son ineficaces, además de que sus respuestas automatizadas no ofrecen soluciones reales.** Usualmente, al reportar a un usuario por acoso o agresión, no hay un seguimiento tangible; así, los agresores permanecen activos y siguen representando un peligro para otras mujeres. La única “solución” que ofrecen es cancelar el servicio, una acción que, a menudo, ocasiona penalización para la trabajadora por parte del algoritmo, lo cual afecta su calificación y sus ingresos futuros. Sin embargo, existe confusión sobre los canales de ayuda. **Si bien casi la mitad de las trabajadoras (49.1%) identifica la existencia de un chat de atención, un alarmante 35.8% no está segura de que existan mecanismos de denuncia.** Esta situación evidencia una comunicación deficiente y una falta de confianza en el soporte de la empresa.

Las trabajadoras encuestadas identifican que las principales medidas que se deberían tomar contra las personas agresoras son el **bloqueo definitivo de su cuenta en la plataforma (73.6%)**, seguida de la posibilidad de **una denuncia formal⁶ (43.4%)** y de **multas económicas (43.4%)**.

Cabe destacar que los **riesgos que enfrentan las mujeres trabajadoras de plataformas digitales varían según el tipo de actividad que realizan**. La tabla en el **Apéndice** presenta una descripción de estas diferencias, así como **posibles medidas de mitigación** orientadas a fortalecer su seguridad, bienestar y condiciones laborales.

Ante la inacción, la autogestión: buenas prácticas de cuidado colectivo

Una característica central del trabajo en plataformas digitales es que las personas trabajadoras desempeñan sus labores en **espacios públicos**, lo cual las expone a **diversos riesgos**, desde interacciones con clientes y terceros hasta accidentes en el trayecto. Esta condición incrementa su **nivel de vulnerabilidad** y coloca a las empresas en la responsabilidad de **establecer medidas de seguridad eficaces** que contribuyan a **mitigar dichos riesgos en la mayor medida posible**.

Frente a la carencia en la protección por parte de las empresas, las trabajadoras no han permanecido pasivas: han diseñado y puesto en práctica **redes de seguridad**

⁶ Se refiere a que las empresas operadoras de plataformas digitales faciliten o acompañen el proceso de denuncia formal en caso de que las trabajadoras hayan sufrido una agresión en el ejercicio de sus funciones.

autogestionadas que demuestran una enorme capacidad de organización y cuidado mutuo. Como se documentó en los talleres con las colectivas, estas prácticas no sólo les permiten mitigar los riesgos, sino que también ofrecen un modelo de cómo debería ser un protocolo de seguridad efectivo y centrado en las usuarias.

Entre las principales estrategias implementadas por las trabajadoras destacan:

- **Creación de redes de comunicación activas**, como grupos de WhatsApp y uso de otras aplicaciones (Zello⁷ y Life360⁸) para el monitoreo y acompañamiento constante durante sus turnos.
- **Uso compartido de la ubicación en tiempo real** con la colectiva, en tanto medida de prevención en viajes nocturnos o en zonas de riesgo.
- **Desarrollo de sistemas de alerta informales** (códigos o “palabras de pánico”) para notificar situaciones de emergencia de forma inmediata.
- **Creación de bases de datos colectivas** en las cuales registran a sus colegas y los datos de contacto de emergencia, así como alertas sobre usuarios agresores y zonas consideradas como peligrosas.
- **Uso de presupuesto participativo para el equipamiento de seguridad de automóviles**,⁹ que incluye botón de pánico, cámaras, GPS, internet satelital y coordinación con autoridades para el monitoreo constante de las unidades.
- **Participación en talleres para fortalecer sus capacidades y desarrollar herramientas para la incidencia en política pública**, bajo el marco de su colaboración con UNIDAS.

Estas estrategias, nacidas de la necesidad, no eximen a las empresas de plataformas digitales de su responsabilidad legal. Al contrario, **son la evidencia más clara de las fallas de los sistemas corporativos** y ofrecen una mirada directa sobre las herramientas que las trabajadoras realmente necesitan para reducir los riesgos y fortalecer su seguridad en el trabajo.

7 Sirve para comunicarse con otras personas usuarias utilizando la función “pulsa y habla” (push-to-talk), que funciona como un walkie-talkie moderno en teléfonos inteligentes.

8 Sirve para crear “círculos” de amigos o familiares, compartir sus ubicaciones en tiempo real mediante GPS y recibir alertas de seguridad, como la llegada a lugares predefinidos o alertas de emergencia (botón SOS).

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

¿Se cumple la ley?

La reforma a la LFT es explícita en sus mandatos para proteger a las trabajadoras. El **Artículo 291-K, fracción IX**, obliga a las plataformas digitales a “establecer mecanismos específicos de atención y seguimiento de quejas o denuncias, respecto de [...] actos de violencia laboral o violencia sexual, [...] hostigamiento o acoso sexual, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros similares”. Además, el **Artículo 291-R** mandata a las empresas a “observar una perspectiva de género que proteja a las personas trabajadoras de actos de discriminación, violencia laboral, violencia sexual, acoso u hostigamiento”.

Para cumplir con las obligaciones descritas en la LFT, **las empresas de plataformas digitales necesitan diseñar e implementar mecanismos de atención y seguimiento de quejas o denuncias relacionados con faltas de honradez, actos de violencia laboral o sexual, actos de amenazas, malos tratos o discriminación laboral durante el trabajo o por motivo de éste, todos estos mecanismos con perspectiva de género e inclusión social**. A partir del análisis de los modelos de contrato de las plataformas digitales, se observa que todas incluyen una mención relativa a la prohibición de actos de violencia laboral o sexual, como acoso y hostigamiento en ambas modalidades, y de actos discriminatorios. Ocho de diez de las empresas de plataformas digitales también hacen referencia, de manera enunciativa, a la existencia de un mecanismo para reportar quejas sobre dichos comportamientos, generalmente a través de la propia aplicación o mediante un correo electrónico, con excepción de inDrive y Rappi. En el caso de DiDi (Driver y Food), se destaca la inclusión de un Código de Ética como insumo adicional que profundiza en la prohibición de la violencia y la discriminación.

No obstante, ninguna de las plataformas digitales detalla con claridad el funcionamiento de los mecanismos de denuncia. No se especifican las áreas responsables de la atención, las garantías de confidencialidad, los plazos y pautas de investigación, la colaboración con las autoridades competentes, las medidas de protección a las víctimas ni los criterios orientados a la no repetición y la reparación del daño. **Esta falta de precisión debilita la cultura de la denuncia y de la cero tolerancia y cero represalias, pues limita la confianza en los procesos de prevención, investigación y sanción de conductas** que, lamentablemente, suelen ser recurrentes en la vida de las mujeres trabajadoras, sin importar el sector o región del mundo.

Es fundamental que **los contratos y políticas de las plataformas digitales expliciten con claridad los mecanismos de prevención, investigación y sanción frente a casos de violencia laboral o discriminación, incluyendo acoso y hostigamiento laboral y sexual, así como los mecanismos de acompañamiento y canalización ante las autoridades competentes**. La ausencia de procedimientos claros puede perpetuar entornos de impunidad y revictimización.

Otra buena práctica, no contemplada de manera explícita en la LFT, pero fundamental para promover una cultura empresarial con perspectiva de género, es la **sensibilización y capacitación continua, tanto del liderazgo como del personal, en la prevención y**

atención a la violencia y la discriminación. Sin embargo, esta cultura no debe limitarse al ámbito interno. Dado que el modelo de negocio de las empresas de plataformas digitales se basa en la intermediación entre la persona trabajadora y la usuaria final, es indispensable que, de manera paralela, las empresas generen **campañas de comunicación externas.** Estas campañas deben estar dirigidas a las personas consumidoras, con el objetivo de informarles sobre los derechos de las trabajadoras y promover una política de cero tolerancia frente a cualquier acto de violencia o discriminación durante la prestación del servicio.

De forma transversal, los modelos de contrato de las empresas de plataformas digitales no incluyen compromisos específicos en materia de prevención, atención o sanción de la violencia laboral o discriminación, ya que se limitan a mencionar adiestramiento y capacitación en el uso adecuado de la aplicación, materiales o herramientas de trabajo. **La capacitación continua resulta clave para reforzar el conocimiento sobre los comportamientos prohibidos, las acciones que están tipificadas como delitos y los mecanismos de prevención, denuncia, investigación y sanción; además, la capacitación continua permite adoptar una postura proactiva que contribuya a crear un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso de los derechos humanos.**

En este sentido, las empresas deben asumir un rol activo como canalizadoras y acompañantes de las personas trabajadoras —a través de sus áreas legales o de atención— y colaborar con las autoridades competentes al proporcionar información relevante derivada de la plataforma, como geolocalización, registros de comunicación y datos de las personas usuarias, con el fin de facilitar la investigación y garantizar un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso de los derechos humanos.

El análisis realizado para esta investigación revela que **la aplicación de la perspectiva de género e interseccional en los modelos de contrato es meramente declarativa.** Si bien algunas empresas de plataformas digitales mencionan, de manera general, la prohibición de conductas discriminatorias, ninguna desarrolla cláusulas específicas que atiendan los impactos diferenciados que enfrentan las mujeres. Asimismo, es necesario que las plataformas incorporen medidas que protejan los derechos de otros grupos en situaciones de desventaja y vulnerabilidad, como personas indígenas, con alguna discapacidad y quienes pertenecen a la comunidad de la diversidad sexual.

La experiencia compartida por las trabajadoras demuestra un incumplimiento sistemático de estas obligaciones. Los “mecanismos de atención” son, en la práctica, simulaciones que no ofrecen seguimiento ni sanción. Por ejemplo, reportes y coberturas periodísticas han señalado que las **mujeres trabajadoras de plataformas enfrentan situaciones de coacción y vulnerabilidad** debido a la **falta de medidas de seguridad adecuadas**, ya que **incluso los botones de emergencia instalados por las empresas suelen ser ineficaces.** Frente a este contexto, algunas repartidoras **optan por vestirse con ropa más masculina como estrategia para protegerse del acoso sexual.**

La falta de protocolos de emergencia, de personal capacitado para atender crisis y de políticas efectivas de cero tolerancia contra las personas usuarias agresoras contraviene, de manera directa, el espíritu y la letra de la ley. Al no garantizar un entorno de trabajo seguro, las empresas de plataformas digitales no sólo violan la ley, sino que activamente disuaden la participación de las mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad, lo cual continúa perpetuando la brecha de género en el sector.

La lucha sigue: retos para acceder a los derechos de 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, todo. 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.

Uno de los avances más significativos de la reforma es el reconocimiento de un catálogo de derechos laborales para las personas trabajadoras de plataformas digitales que va más allá de la seguridad social. A pesar de ello, y como pasa con el acceso al IMSS, **el modelo de trabajo y la implementación de la ley crean barreras que dificultan o anulan el goce efectivo de estos derechos.**

El primer gran reto para que las trabajadoras accedan a sus derechos es el umbral de ingreso. La ley condiciona la afiliación completa al IMSS a que la persona genere un “ingreso neto mensual” igual o superior al salario mínimo de la Ciudad de México (\$8,475.00 en 2025). Cumplir con este requisito sería factible para la mayoría de las personas cuya principal actividad económica es ésta, es decir, el 74% del sector (IMSS, 2025). No obstante, **el cálculo de dicho ingreso neto introduce una complejidad que incrementa, de manera significativa, la dificultad para cumplir con este requisito.**

Durante la discusión de la reforma en el periodo piloto, **las empresas argumentaron la necesidad de aplicar descuentos al ingreso bruto¹⁰ de las personas trabajadoras.** Finalmente, el descuento fue adoptado bajo el argumento de establecer un “mecanismo de compensación” por el “uso intensivo y continuo de la plataforma digital como herramienta de trabajo tecnológica proporcionada por el patrón”.

Esta medida se tradujo en la creación del “**factor máximo de exclusión**”, un porcentaje que se descuenta del ingreso bruto mensual para obtener el ingreso neto que se usará como base de cotización. Es decir, **una parte significativa del dinero que la trabajadora genera no se toma en cuenta para el cálculo de su acceso a la seguridad social y de las aportaciones patronales.** Para facilitar la adopción de la ley por parte de las empresas,

¹⁰ El ingreso bruto es la suma total de los pagos que recibe una persona trabajadora antes de cualquier descuento. Este monto incluye no sólo el pago por cada tarea o servicio realizado, sino también los premios, bonos, estímulos o cualquier concepto similar que otorgue la plataforma. Las propinas no se consideran parte del ingreso bruto y, por lo tanto, no se contabilizan para el cálculo del salario base de cotización con el que se accede a la seguridad social.

se establecieron factores de exclusión altos durante los primeros tres meses de la prueba piloto, los cuales se reducirán a partir del cuarto mes y serán permanentes.

Estos factores se organizan en tres categorías y 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

Fuente: elaboración propia con base en las disposiciones de carácter general que determinan los procedimientos relativos al cálculo del ingreso neto de las personas trabajadoras de plataformas digitales.

En la práctica, estos cálculos implican que **las personas trabajadoras tengan que generar un ingreso bruto hasta un 150% por encima del ingreso neto mensual durante la primera fase de la prueba piloto** (es decir, ganar \$2.50 por cada \$1.00 requerido). Posteriormente, el requisito se estabilizará en un 56.25% adicional para algunas categorías (es decir, ganar \$1.56 por cada \$1.00 requerido).

Este umbral de ingresos, inflado de manera artificial, representa una barrera desproporcionada para las mujeres. Alcanzar estas metas de ingresos se vuelve particularmente complejo (Vega, 2023) para ellas porque ya enfrentan una brecha salarial estructural. El tiempo que las trabajadoras dedican a los cuidados explica esta brecha, ya que suelen disponer de menos horas para el trabajo remunerado dada la carga de las responsabilidades de cuidados. De esta manera, un mecanismo en apariencia técnico se convierte en un filtro que dificulta el acceso de las mujeres a sus derechos laborales.

Además, se detectó una **falta de transparencia en los contratos sobre cómo se calcula el ingreso neto mensual, elemento clave para el acceso a la seguridad social**. Si bien los modelos de contrato de DiDi (Driver y Food), Rappi, Amazon y Zubale sí brindan información sobre los elementos considerados en este cálculo, se observa una omisión total de este desglose en los contratos de Uber (Driver e Eats), inDrive, Boosmap y Angi. Esta deficiencia genera confusión entre las trabajadoras y se convierte en una barrera adicional para acceder a la seguridad social.

Un salario que no integra prestaciones reales

La ley establece que **el pago que reciben las trabajadoras por cada servicio ya contempla la parte proporcional de prestaciones, como el día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo**. La justificación para este modelo de pago “todo incluido” es la naturaleza flexible del trabajo. Por ejemplo, algunas plataformas digitales argumentan que su empresa no tiene control sobre el tiempo que la persona trabajadora decide conectarse y que, por tanto, no se genera derecho a un pago adicional por estos conceptos (Uber Driver, 2025, p.13).

No obstante, la flexibilidad no debería ser un impedimento para garantizar el pago justo y transparente de estas prestaciones. **Es viable generar cálculos proporcionales con base en el tiempo efectivamente laborado, tiempo que la propia plataforma registra con precisión**. Por ejemplo, una vez que la persona acumule 48 horas de trabajo (equivalente a una jornada semanal completa según la ley), se le debería pagar de forma adicional y transparente la cantidad proporcional a un día de descanso (ocho horas de salario). El mismo mecanismo de acumulación podría aplicarse para el pago de vacaciones y aguinaldo.

La supuesta “integración” no ha representado un incremento tangible en los ingresos de las trabajadoras, por lo que estas “prestaciones” no implican un beneficio real, como sí sucede en un trabajo tradicional. Sin un sistema de cálculo claro y desglosado, la “integración” de prestaciones se convierte en una justificación legal para mantener tarifas bajas, sin que las trabajadoras experimenten la seguridad económica que brindan estos derechos.

Asimismo, se identificó que **sólo Uber (Driver e Eats), DiDi (Driver y Food), Boosmap, Zubale y Rappi mencionan, de forma explícita, que el pago por servicio ya incluye la parte proporcional de las prestaciones**. Esta omisión en el resto de los contratos genera ambigüedad y dificulta que las personas trabajadoras tengan claridad sobre el alcance de las “prestaciones” a las que, en efecto, tienen derecho.

Prestaciones y derechos de desvinculación inaccesibles

La reforma también otorga derechos clave, como la indemnización por despido injustificado y el reparto de utilidades. No obstante, la asimetría de poder y de información hace que reclamar estos derechos sea una tarea compleja y sobre la que habrá que vigilar el cumplimiento.

Indemnización por despido. La principal forma de despido en las plataformas digitales es la desactivación unilateral de la cuenta, a menudo justificada por el algoritmo como una supuesta infracción a los “términos y condiciones”. Las trabajadoras denuncian que las desactivaciones ocurren sin previo aviso, sin una causa clara y sin un canal efectivo de apelación. Estas prácticas por parte de las empresas diluyen el derecho a una

indemnización, pues la trabajadora carece de medios para demostrar que la terminación de la relación laboral fue injustificada.

En lo relativo a causas de rescisión y procedimientos, todas las empresas de plataformas digitales enumeran causales de terminación en sus modelos de contrato. Por ejemplo, Uber, DiDi, Rappi, Boosmap, Amazon y Angi indican que la falsedad documental, la violencia, el acoso sexual, la discriminación y el incumplimiento reiterado son causas para la terminación sin responsabilidad de la empresa. En estos casos, la terminación de la relación laboral puede suceder de inmediato, o en un plazo de tres días, previa anticipación. Posteriormente, **en el caso de todas las empresas de plataformas digitales, salvo Rappi y Zubale, se indica que la persona trabajadora tiene la oportunidad de solicitar una revisión de la decisión por vía electrónica.** La empresa tiene siete días naturales para emitir una decisión final. Estas decisiones se toman de diversas formas: sólo algunas empresas (Uber, DiDi, Amazon, inDrive y Boosmap) prevén plazos de aviso previo, mientras que Angi e inDrive indican el uso de audiencias.¹¹ Ninguna establece la indemnización de tres meses más 20 días por año trabajado en caso de despido injustificado, lo que constituye una omisión grave frente a lo que marca la ley.

Reparto de utilidades. El derecho al reparto de utilidades se extiende a las trabajadoras de plataformas digitales que acumulen más de 288 horas de trabajo efectivo anual. Para verificar este umbral, **la ley obliga a las empresas a llevar un registro detallado de las horas laboradas, lo que debería permitir identificar con precisión a quiénes les corresponde esta prestación. No obstante, un desafío mayúsculo para la materialización de este derecho reside en las complejas estructuras fiscales de estas corporaciones multinacionales.** Existe un riesgo fundado de que, a través de esquemas de elusión fiscal, este tipo de empresas reporte ganancias mínimas o nulas en México, situación que vacía de contenido la obligación del reparto.

Esta preocupación se agudiza al revisar los contratos, pues el análisis revela que la única empresa que hace mención explícita al reparto de utilidades es Uber (Driver e Eats). La omisión de este derecho en el resto de los contratos, sumada a la incertidumbre fiscal, convierte esta prestación legal en una promesa sin un camino claro para su cumplimiento efectivo.

La licencia de maternidad: un derecho inaccesible

Uno de los pilares de la seguridad social es la protección a la maternidad, que garantiza atención médica y un ingreso durante la licencia pre y postnatal, con particular relevancia en el caso de las mujeres y personas gestantes. Si bien la afiliación al IMSS, en teoría, otorga este derecho, el diseño de la reforma lo convierte, en la práctica, en un beneficio inaccesible.

11 Cabe destacar que la revisión de las causales de terminación puede abordarse mediante **mecanismos paraprocesales**, a través de los cuales se generan **decisiones internas que se formalizan como acuerdos**, sin necesidad de recurrir a un proceso judicial completo.

El problema reside en una contradicción fundamental: **para mantener la afiliación, una trabajadora debe estar activa y generar un ingreso mínimo.** Sin embargo, un embarazo avanzado y el periodo de posparto no sólo exigen una reducción progresiva de las horas de trabajo, sino que eventualmente obligan a la mujer a dejar de trabajar por completo para proteger su salud y la del recién nacido o nacida.

En ese momento se activa una trampa legal: la norma establece que, si una persona trabajadora permanece inactiva durante 30 días naturales consecutivos, la relación laboral se da por terminada de manera automática. Así, **una mujer en la etapa final del embarazo o en el puerperio se ve obligada a una inactividad que supera ese plazo, lo que permite a la plataforma, amparada en la ley, dar por concluida la relación laboral.** En teoría, una vez que la trabajadora accede al seguro de maternidad debería conservar el derecho a la atención médica y al subsidio económico durante todo el periodo¹² que cubre la prestación, incluso si la empresa extingue la relación laboral; sin embargo, en la práctica existen dudas significativas sobre cómo se aplican estas disposiciones. En cualquier caso, **la terminación del vínculo tiene consecuencias graves: el cese inmediato de las aportaciones patronales al IMSS¹³ e INFONAVIT, la pérdida de antigüedad y la exclusión de servicios, como la atención médica continua y el acceso a guarderías al concluir el periodo de maternidad.**

Este mecanismo, que penaliza la inactividad derivada del periodo de maternidad, **contraviene directamente el mandato legal de “observar una perspectiva de género” y de “permitir la conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar”.** La ambigüedad en la redacción de la norma crea un vacío jurídico que las empresas pueden aprovechar **para limitar sus obligaciones en materia de seguridad social.** Lo anterior se evidencia en la inclusión, dentro de varios modelos de contrato, de cláusulas que establecen la terminación automática de la relación laboral tras 30 días de inactividad o la exclusión de la cobertura de seguridad social cuando no se alcanza el ingreso neto mínimo. **Ninguna empresa garantiza, de manera explícita, la protección de la seguridad social para mujeres embarazadas, a pesar de que el derecho laboral reconoce una protección reforzada para las trabajadoras en esta situación.**

Cabe destacar, además, que la propia Ley del Seguro Social (LSS) reconoce otras prerrogativas sobre las cuales **no existen mecanismos claros de cumplimiento en el contexto de las plataformas digitales.** Por ejemplo, en los casos en que las trabajadoras no reúnan los requisitos para acceder al seguro de maternidad, las empresas están obligadas a **cubrir el salario íntegro durante el periodo correspondiente.**¹⁴ De igual manera, deben garantizar el derecho a la lactancia, que contempla hasta seis meses

12 Durante 42 días antes y 42 días después del parto.

13 Según la fracción IV del artículo 31 de la Ley del Seguro Social (LSS), las empresas siguen obligadas a cubrir las cuotas del ramo de retiro durante las incapacidades, como aquella que corresponde a la maternidad.

14 Artículo 103 de la LSS.

posteriores al parto con **dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos o hijas.**¹⁵

En resumen, la reforma ha creado un mosaico de derechos que, si bien están reconocidos en la ley, en la práctica resultan fragmentarios e inaccesibles para muchas trabajadoras. El modelo actual **no reconoce las realidades biológicas y sociales que afectan de manera desproporcionada la capacidad de las mujeres y personas gestantes para generar ingresos de forma ininterrumpida. Esta falta de reconocimiento de las necesidades de las mujeres y personas gestantes convierte un derecho ganado en una meta precaria y de difícil acceso.**

El olvidado derecho a la vivienda

La reforma a la LFT establece como una obligación patronal la realización de aportaciones al INFONAVIT, un derecho clave para el patrimonio de las y los trabajadores en México. Sin embargo, el análisis de los contratos de las plataformas digitales revela una transparencia parcial sobre este tema. **Solo la mitad de las empresas analizadas —inDrive, Rappi, Boosmap, Angi y Zubale— contemplan de manera explícita las retenciones y aportaciones vinculadas al INFONAVIT.** Si bien este reconocimiento representa un avance en materia de formalidad y otorga certeza a las trabajadoras, es preocupante que las demás empresas de plataformas digitales omitan esta información.

En los casos donde sí se menciona, se especifica que el pago proporcional para cubrir esta prestación se calcula a partir del ingreso bruto mensual. La falta de claridad en el resto de los contratos puede provocar que **las trabajadoras desconozcan su derecho a cotizar para obtener un crédito de vivienda**, uno de los pilares de la seguridad social en el país.

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, Lady Drivers.

Parte central de la relación laboral en la economía de las empresas de plataformas digitales es el algoritmo. Este sistema automatizado no es sólo una herramienta: desempeña las funciones de supervisor, asignador de tareas y evaluador del desempeño. La reforma laboral reconoció este poder y estableció la obligación de que la gestión algorítmica sea transparente y no discriminatoria. Sin embargo, para las trabajadoras, **el algoritmo opera como una “caja negra” inescrutable que penaliza las decisiones que toman para**

15 Fracción IV del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

proteger su seguridad, y que reproduce sesgos de género porque está diseñado a partir del desconocimiento e insensibilidad con respecto al género.¹⁶

Una de las denuncias más recurrentes es la **penalización por rechazar servicios con base en motivos de seguridad**. Según la percepción de las trabajadoras, los algoritmos no distinguen las razones de un rechazo, simplemente registran el acto y lo sancionan mediante la reducción de la “tasa de aceptación”, lo que se traduce en una menor asignación de viajes o pedidos en el futuro. Esta situación coloca a las mujeres en una disyuntiva cruel: aceptar un viaje que perciben como riesgoso o ver mermados sus ingresos.

Asimismo, las trabajadoras perciben que el **sistema de calificaciones de las personas usuarias está cargado de sesgos de género**. Relatan recibir calificaciones bajas por motivos discriminatorios, como rechazar insinuaciones de un pasajero o, simplemente, por “ser mujer”. Estas calificaciones son un insumo clave para el algoritmo, por lo que tienen un impacto directo y duradero en su capacidad de generar ingresos y pueden ser causa de una desactivación permanente de la cuenta, sin que exista un mecanismo de apelación justo y transparente.

El Artículo 291-J de la LFT es uno de los más innovadores de la reforma y establece mandatos claros sobre la transparencia algorítmica. Obliga a las empresas de plataformas digitales a informar a las personas trabajadoras sobre cómo el algoritmo toma decisiones que afectan la relación laboral. Entre estas decisiones se encuentran: “las consecuencias del cumplimiento o incumplimiento de instrucciones”, “el impacto de calificaciones otorgadas por terceros” y las “penalizaciones utilizadas para incidir en la [...] frecuencia [...] del trabajo”. De manera crucial, este artículo estipula que “**el algoritmo deberá ser razonable en sus requisitos y elementos, atendiendo a las condiciones objetivas del trabajo y no poner en riesgo la salud e integridad del trabajador, ni ser factor de discriminación en su contra**”.

Análisis de políticas algorítmicas

El análisis de las políticas algorítmicas de las diez empresas de plataformas digitales contempladas (Amazon, DiDi Driver, DiDi Food, Angi, inDrive, Boosmap, Rappi, Uber Driver, Uber Eats y Zubale) en 2025 muestra avances en algunos aspectos sobre la transparencia del algoritmo, pero también vacíos significativos en la aplicación de la perspectiva de género e interseccional. Algunos hallazgos clave son:

- En materia de seguridad, algunas empresas de plataformas digitales —como Amazon, inDrive y Uber (Driver e Eats)— contemplan medidas de verificación de identidad, aunque en ningún caso se hace explícito que la validación de la identidad de las personas usuarias se realiza para garantizar la seguridad de las trabajadoras.

16 De acuerdo con INMUJERES, “el sesgo de género se refiere a la omisión que se hace sobre cómo son conceptualizadas las mujeres, los hombres y las relaciones de género en un determinado objeto de estudio o problemática”. La insensibilidad de género se refiere a que “no considera al sexo y al género como variables significativas en los contextos; no se cuestiona los efectos diferenciados en mujeres y hombres y por ello se tiende a perpetuar las desigualdades”.

Uber menciona un proceso de verificación, en tiempo real, antes de conectarse, así como referencias a controles de prevención de incidentes y seguridad, como la posibilidad de señalar preferencias respecto al destino. Por su parte, Amazon prevé la verificación de antecedentes a través de un proveedor externo. De manera general, Rappi destaca esfuerzos para erradicar los daños no deseados (riesgos de seguridad) y las vulnerabilidades a los ataques (riesgos de protección) a lo largo del ciclo de vida del sistema.

Una omisión crítica en las políticas analizadas es la falta de transparencia sobre el **uso de capacidades algorítmicas para la seguridad de las trabajadoras**. Solo se expone cómo se utilizan los algoritmos para la gestión y evaluación del trabajo, pero no se detalla cómo se aprovechan para prevenir o responder a situaciones de riesgo. Aunque no se documenta de manera oficial, es sabido que algunas empresas de plataformas digitales (como Uber) ya utilizan sistemas que detectan comportamientos atípicos en las personas usuarias (horarios, ubicaciones, etc.) para realizar verificaciones de seguridad. Sin embargo, al mantener estos mecanismos de forma opaca, las empresas pierden la oportunidad de convertirlos en una herramienta de disuasión y confianza. La transparencia en el uso de algoritmos para la seguridad no es sólo un área de oportunidad, sino una obligación para proteger la integridad de las trabajadoras.

- Con respecto a la **transparencia y al acceso a la información**, Angi, Uber y DiDi describen los factores que influyen en la asignación de tareas, pero pocas plataformas aclaran con precisión qué variables no influyen en la toma de decisiones por parte de sus algoritmos. Uber (Driver e Eats) indica que no se contemplan criterios relacionados con la historia de rechazo de solicitudes, desconexiones previas o la duración, monto o zona geográfica de viajes previos de la misma persona trabajadora. inDrive y Zubale hacen explícito que no influyen factores personales como el género, edad u otras características protegidas al momento de realizar la asignación de tareas.¹⁷¹⁷
- En cuanto a los **criterios de asignación de tareas**, todas las plataformas definen los parámetros que toman en cuenta, como la ubicación y calificaciones, pero sólo Uber y DiDi garantizan que el rechazo en casos aislados que ponen en riesgo a la persona trabajadora no implica sanciones automáticas para ella, mientras que Rappi e inDrive dejan vacíos importantes.
- Sobre la **evaluación de desempeño**, todas aplican métricas objetivas. Zubale y Angi son las más detalladas, sin tomar en cuenta cuestiones de género u otros datos personales, aunque la mayoría no contempla la exclusión de eventos atípicos.
- En materia de **revisión y soporte humano**, Uber y DiDi cuentan con los canales más desarrollados para apelaciones de sanciones, mientras que Angi incluye audiencias;

¹⁷ inDrive indica que los datos personales sensibles incluyen “origen étnico o nacionalidad, género, etc.”, mientras que Zubale sólo hace mención al género y “otras características protegidas”.

sin embargo, en ninguna plataforma el personal tiene plena autonomía para revertir decisiones automatizadas.

De manera general, el análisis de las políticas algorítmicas revela una carencia fundamental de enfoque de género e interseccionalidad. Aunque la mayoría de las empresas de plataformas digitales incluyen declaraciones superficiales sobre equidad y prohibición de la discriminación, **ninguna describe medidas concretas o ajustes proactivos para prevenir que sus algoritmos reproduzcan sesgos que afecten, de manera desproporcionada, a las mujeres u otros grupos vulnerables**. Es importante que las políticas algorítmicas destacen una postura de cero tolerancia frente a la violencia y a la discriminación laboral.

Las políticas **omiten por completo la consideración de factores clave, como los tiempos de cuidado, la reducción de la brecha salarial o la adaptación a las dinámicas laborales diferenciadas por género**. Algunas empresas de plataformas digitales, como Angi y Rappi, incluso carecen de las referencias más básicas con respecto a la no discriminación, carencia que muestra un rezago preocupante. Esta ausencia de mecanismos específicos representa un incumplimiento del mandato de la ley de observar una perspectiva de género en la práctica. Cabe destacar que también corresponde al Estado garantizar que el sistema de seguridad social reconozca y contabilice el tiempo destinado a las labores de cuidado como parte del trabajo socialmente necesario.

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

“Dicen que esto es ‘flexible’, pero es una trampa. Para sacar lo del día tienes que estar conectada diez o doce horas. ¿A qué hora cuido a mis hijos? ¿A qué hora hago mis cosas? Terminas trabajando de madrugada, agotada y mal pagada.”

Testimonio de trabajadora entrevistada.

La “flexibilidad” es el principal atractivo que las empresas de plataformas digitales ofrecen a las mujeres, quienes históricamente han asumido la mayor parte de las responsabilidades de cuidados no remunerados. Sin embargo, en un contexto de tarifas bajas e ingresos inciertos, esta supuesta ventaja se convierte en un mecanismo que intensifica la doble jornada y refuerza la precariedad económica, en gran parte debido a la inexistencia de una infraestructura de cuidados compatible con la realidad del sector.

Para la mayoría de las mujeres entrevistadas, el trabajo en plataformas digitales es una necesidad para sostener a sus familias. A fin de alcanzar un ingreso que cubra sus gastos básicos, se ven obligadas a trabajar jornadas extenuantes que superan las ocho horas diarias. **La flexibilidad, en lugar de ser una herramienta para la conciliación, se traduce en la obligación de estar disponibles de manera permanente, lo cual borra las fronteras entre el trabajo, el descanso y la vida familiar.** Como lo expresó una repartidora: “Tu día libre no existe, porque si no sales, no comes”.

Las guarderías del IMSS: un derecho incompatible con la realidad

De las trabajadoras encuestadas, la gran mayoría son madres (**85.5%**). La falta de acceso a guarderías,¹⁸ 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%)**.

La afiliación al IMSS, en teoría, otorga a las trabajadoras el derecho al servicio de guardería, una prestación fundamental para la permanencia de las madres en el mercado laboral. No obstante, **este derecho se anula en la práctica debido a una desconexión entre el diseño de este servicio y las necesidades del trabajo en plataformas digitales.**

Esta incompatibilidad de horarios es crítica, ya que la mayor necesidad de apoyo se concentra en horarios no tradicionales: una cifra combinada de **41.5% necesita servicio de guardería durante la noche y la madrugada, períodos que la oferta institucional desatiende del todo.** Las estancias infantiles del IMSS operan en un horario de oficina tradicional, por lo general de lunes a viernes y cierran a media tarde. Como señaló una conductora de Lady Drivers: “Las guarderías cierran a las cuatro o cinco de la tarde. Mis mejores horas para ganar dinero son en la tarde-noche y los fines de semana. Simplemente no me sirve”. Esta incompatibilidad obliga a las madres a elegir entre cuidar a sus hijas e hijos o trabajar en los horarios más lucrativos.

La falta de acceso a un servicio de cuidado institucional, seguro y asequible, obliga a las mujeres a recurrir a redes de apoyo informales (familiares, vecinas) o a pagar por cuidados privados, lo que consume una parte significativa de sus ya precarios ingresos. En última instancia, esta barrera estructural limita sus horas de trabajo, reduce su autonomía económica y se convierte en uno de los principales factores que las empuja fuera del sector. Así, se sigue perpetuando la enorme brecha de género revelada por las cifras de afiliación.

El Artículo 291-R de la LFT establece que **las empresas de plataformas digitales deben observar una perspectiva de género que “permite conciliar el trabajo con la vida personal y familiar”**. Este mandato legal choca de lleno con un modelo de negocio que incentiva jornadas extenuantes para obtener un ingreso mínimo. Una flexibilidad con incertidumbre sobre el ingreso y el acceso a la seguridad social, y sin una infraestructura de cuidados de respaldo, no es una herramienta de conciliación, sino un mecanismo que traslada toda la responsabilidad y el riesgo a la trabajadora. Mientras no exista compromiso de las empresas y políticas públicas que aborden la corresponsabilidad de los cuidados, la obligación de “permitir la conciliación” carecerá de efecto.

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

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

La conquista y defensa de los derechos laborales en la era digital no depende de un solo actor. Requiere de una **doble vigilancia**: por un lado, la de un Estado proactivo y con nuevas capacidades técnicas y, por otro, la de una base trabajadora organizada y vigilante. Ambas formas de vigilancia son indispensables para que la reforma no se convierta en letra muerta.

La vigilancia estatal ante el patrón algorítmico

La implementación efectiva de la reforma a la LFT representa un desafío monumental para las autoridades laborales, en particular para la STPS. La naturaleza del trabajo en plataformas digitales exige un cambio de paradigma en los mecanismos de inspección. Ya no se trata de visitar un centro de trabajo físico, sino de tener la capacidad de **fiscalizar a un “patrón algorítmico”**, un ente opaco y en constante cambio.

Los testimonios de las trabajadoras revelan una **profunda desconfianza y frustración hacia los canales de soporte de las plataformas digitales, que son el primer punto de contacto para cualquier conflicto**. Ya que estos mecanismos son inoperantes para resolver problemas de acoso, discriminación o desactivaciones injustas, la necesidad de una instancia de vigilancia estatal, accesible y eficaz, se vuelve imperativa. Para que los derechos consagrados en la ley —como la transparencia algorítmica y la perspectiva de género— no queden en el vacío, es fundamental que la STPS desarrolle nuevas competencias técnicas y metodologías de inspección, que incluyen la capacidad de auditar los sistemas algorítmicos para detectar sesgos discriminatorios.

La organización colectiva como motor del cambio y defensa de derechos

La reforma laboral de 2024 no habría sido posible sin la presión y la organización de las propias personas trabajadoras. **Han sido las personas trabajadoras y las colectivas, desde la calle y el espacio digital, quienes visibilizaron la precariedad del sector y empujaron la agenda por el reconocimiento de sus derechos**. Hoy, esta fuerza colectiva es más crucial que nunca para vigilar la implementación de la ley y seguir conquistando avances.

En materia de derechos colectivos, el panorama es uniforme: **ninguna de las empresas de plataformas digitales menciona, de manera expresa, la libertad sindical, la contratación colectiva o el derecho de huelga en sus modelos de contrato**. Esta omisión refleja una estrategia patronal para evitar el reconocimiento de dichos derechos.

El liderazgo de las mujeres en la acción colectiva

En un sector tan masculinizado, las mujeres han sido pioneras en la creación de espacios de organización propios. Colectivas como Lady Drivers o Hermandad Delivery 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 digitales 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 mujeres de manera diferenciada**.

Tácticas empresariales para desincentivar la organización

Desde la perspectiva de las trabajadoras, las plataformas digitales son conscientes del poder de la acción colectiva y, según relatan, han implementado estrategias para desincentivarla. Una de las tácticas más comunes ha sido la **desinformación y la generación de miedo en torno a la reforma laboral**. Las participantes de los talleres mencionaron que, a través de mensajes en la aplicación y en redes sociales, las empresas difundieron la idea de que la formalización les perjudicaría: “Nos decían que con el seguro social íbamos a ganar menos por los impuestos” o “que nos iban a quitar la ‘flexibilidad’ y a poner horarios fijos”. Estas campañas buscan generar división y desconfianza hacia la ley, ya que presentan los derechos laborales como un riesgo para sus ingresos, en lugar de una conquista.

A pesar de estos obstáculos, **la organización colectiva sigue siendo la herramienta más poderosa para la vigilancia ciudadana de la reforma, dado que permite documentar violaciones sistemáticas**, formular demandas conjuntas y asegurar que la voz de las personas trabajadoras, especialmente la de las mujeres, sea escuchada en la construcción de un futuro con verdadero trabajo justo.

Avances, brechas y aprendizajes en la implementación de la reforma

Seguimiento oficial a la implementación de la reforma

A partir de una revisión de fuentes oficiales, incluyendo el IMSS, se pueden observar varios aprendizajes y áreas de oportunidad en la implementación de la reforma en materia de plataformas digitales al cierre de su periodo piloto.

Al 31 de agosto de 2025, el IMSS registró un poco más de 23.5 millones de afiliaciones asociadas a un patrón, cifra que incluye a las personas trabajadoras beneficiarias de la reforma que reconoce la relación laboral con las empresas de plataformas digitales. De ese total, 22.45 millones corresponden a puestos de trabajo, el nivel más alto para un mes de agosto desde que se tiene registro.

Del total de empleos, 87% son permanentes y 13% eventuales, lo cual refleja estabilidad relativa en la estructura del empleo formal. Durante el mes de agosto, se observó un incremento neto de 21,750 puestos, equivalente a una variación mensual de 0.1%, cifra que ya incorpora los 133,178 empleos formales generados por personas trabajadoras de plataformas digitales que superaron el umbral de ingreso neto mensual establecido por la STPS.

En lo que va de 2025, se han creado 216,538 nuevos puestos de trabajo, lo que representa un crecimiento acumulado del 1%, mientras que, en los últimos doce meses, el aumento anual fue de 65,082 empleos, equivalente a una tasa de 0.3%.

Al segundo mes de implementación de la prueba piloto obligatoria para plataformas digitales (de julio a diciembre de 2025), se registraron 980,471 personas beneficiadas por la reforma a la LFT, equivalentes a 1.21 millones de afiliaciones al IMSS. De ellas, sólo 133,178 personas superaron el umbral del ingreso neto mensual establecido por la STPS y fueron reconocidas como puestos de trabajo formales en catorce empresas de plataformas digitales registradas.

Las personas que no alcanzaron dicho umbral permanecen cubiertas por el seguro de riesgos de trabajo, el cual protege ante accidentes o enfermedades ocurridas durante la prestación del servicio, además de garantizar atención médica integral y el pago del 100% del salario registrado durante la incapacidad. **Los umbrales indicados —también denominados factores o porcentajes de exclusión— reducen el ingreso reconocido como salario, lo que constituye una barrera estructural al acceso pleno a los derechos laborales y de seguridad social.**

En total, el 13% de las personas registradas cuentan con otro empleo, ya sea formal afiliado al IMSS (278,382 personas), en gobiernos locales (36,612) o bajo otras modalidades de aseguramiento (4,957). Los puestos que sí alcanzaron el ingreso neto mensual obtuvieron acceso completo a los cinco seguros del IMSS: enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez y vida, retiro y cesantía, así como guarderías y prestaciones sociales. El salario promedio diario de este grupo fue de \$381.9 pesos, con una alta concentración en los sectores de transportes y comunicaciones (87.7%) y servicios para empresas (12.3%).

Cabe destacar que esta primera reforma en materia de plataformas digitales representa sólo un primer paso en los esfuerzos de la STPS y otras instancias de gobierno por ampliar el acceso a los derechos laborales de la población. Su implementación requiere un proceso paulatino, dialogado e incremental de institucionalización y aprendizaje por parte de las empresas. **No obstante, los hallazgos presentados subrayan la necesidad de seguir afinando diversos aspectos, entre ellos los factores o porcentajes de exclusión, que deberían revisarse con un enfoque diferenciado para mujeres y hombres, a fin de garantizar mayor equidad en la aplicación de la reforma.**

Con el objetivo de conocer las percepciones de las personas trabajadoras sobre la implementación de la reforma en materia de plataformas digitales, se llevó a cabo una

segunda encuesta en octubre de 2025. El instrumento fue difundido a través de las colectivas que participan en la iniciativa UNIDAS, e incluyó la participación de mujeres y hombres trabajadores de plataformas digitales. La finalidad de esta segunda encuesta fue realizar un análisis comparativo entre las experiencias y condiciones laborales de las y los trabajadores participantes. El siguiente apartado presenta los principales resultados de este ejercicio.

Percepciones sobre la implementación de la reforma en plataformas digitales

Como parte del análisis del proyecto, se aplicó una encuesta exploratoria durante el mes de octubre de 2025 para conocer las percepciones de las personas trabajadoras sobre el periodo piloto de la reforma a la LFT en materia de plataformas digitales. Aunque los resultados no son representativos a nivel estadístico (se utilizó un muestreo por conveniencia, difundido a través de las colectivas aliadas de UNIDAS), sí ofrecen una radiografía cualitativa valiosa de los principales retos y experiencias en la implementación de la reforma.

Se recibieron **170 respuestas**, de las cuales **62.9% corresponden a hombres, 35.3% a mujeres y 1.2% a personas no binarias**. En cuanto a las plataformas utilizadas, la mayoría trabaja con **DiDi Driver (57.6%)**, **Uber Driver (52.9%)** e **inDrive (34.7%)**, **seguidas por DiDi Food (9.4%)**, **Uber Eats (9.4%)**, **Rappi (5.3%)**, **Amazon (0.6%)** y **Boosmap (0.6%)**.

Respecto a las condiciones laborales, sólo **37.1%** afirmó tener un contrato formal con la empresa operadora, mientras que **36.5%** declaró que no lo tiene y **26.5%** desconoce su situación contractual. Asimismo, **42.8%** señaló no tener claridad sobre los derechos y obligaciones establecidos en dichos contratos. En términos de carga laboral, **36.5%** trabaja entre 20 y 48 horas por semana, mientras que **30.6%** supera las 48 horas.

Uno de los hallazgos más relevantes se relaciona con el **acceso a la seguridad social**: **44.7%** declaró no contar con IMSS, **32.9%** no sabe si lo tiene y sólo **22.4%** confirmó contar con esta prestación. Al desagregar los resultados por género se observa lo siguiente: entre las mujeres encuestadas, **48.3%** reportaron no tener acceso a la seguridad social, mientras que **23.3%** señalaron que sí cuentan con este acceso. En el caso de los hombres, **41.1%** indicaron no tener acceso y **22.4%** afirmaron que sí han podido acceder a esta prestación.

Entre quienes sí tienen seguridad social, un poco más de la mitad (**55.3%**) pudo acceder a servicios por riesgos de trabajo y **36.8%** a servicios de maternidad o enfermedades. Las razones más comunes para no acceder incluyen no cumplir con las horas o ingresos mínimos requeridos, falta de información o desinterés derivado de la complejidad del sistema.

En materia de **vivienda y prestaciones**, **55.3%** no ha podido acceder a servicios del INFONAVIT, **41.2%** desconoce si tiene derecho a ellos y **3.5%** reportó que ya cuentan con la prestación.

En cuanto a **violencia y discriminación**, **61.8%** consideró que no ha habido mejoras en la atención de casos, mientras que sólo **14.7%** percibió avances. Entre las medidas más apoyadas para fortalecer la seguridad destacan la verificación de identidad con documentos oficiales y reconocimiento facial (**76.3%**), así como el bloqueo definitivo de personas usuarias por conductas indebidas (**66.9%**).

En materia de **igualdad salarial**, **61.2%** considera que percibe un pago justo sin discriminación de género (tanto de acuerdo como muy de acuerdo), mientras que **38.8%** expresó algún nivel de desacuerdo (en desacuerdo o muy en desacuerdo). De las mujeres que respondieron la encuesta, **30% manifestaron estar en desacuerdo** con la afirmación de que reciben un salario igualitario y sin discriminación, mientras que **16.7% indicaron estar muy en desacuerdo** con dicha afirmación.

Durante el periodo piloto, **18.5%** reportó haber sido **bloqueada o bloqueado temporalmente** en alguna plataforma; de estos casos, **45.8%** logró restituir su cuenta. En materia de **transparencia**, **50.6%** considera que las empresas no han explicado cómo se toman decisiones operativas (asignación de tareas, pagos, sanciones, etc.), **28.8%** lo desconoce y sólo **20.6%** percibe apertura en estos procesos. Este punto está relacionado con el nivel de sensibilización sobre la política algorítmica que las empresas de plataformas digitales de trabajo han difundido.

Finalmente, en relación con **maternidad y cuidados**, **10.6%** de las personas encuestadas reportaron que ellas, o sus compañeras, han estado embarazadas durante los últimos tres meses del piloto. De ellas, **50%** no pudo acceder a prestaciones del IMSS, generalmente por falta de información, incumplimiento de requisitos o negativa institucional. Asimismo, **61.3%** indicó que ni ellas ni sus compañeras con hijas o hijos pequeños pudieron acceder a servicios de guardería.

La encuesta incluyó preguntas abiertas sobre las principales dificultades enfrentadas durante el periodo piloto de la reforma. Entre las respuestas más recurrentes y significativas destacan las siguientes:

- **Falta de información y transparencia.** Muchas trabajadoras desconocen sus derechos laborales y carecen de información clara sobre prestaciones, descuentos o comisiones. También reportan confusión respecto al funcionamiento del IMSS, del INFONAVIT y de los mecanismos de cotización.
- **Pagos injustos y condiciones precarias.** Los viajes y pedidos suelen estar mal remunerados, con tarifas bajas, trayectos largos y comisiones elevadas que reducen los ingresos de manera significativa.
- **Ausencia de seguridad social y prestaciones.** Gran parte de las trabajadoras no cuenta con registro en el IMSS ni acceso a prestaciones básicas, como aguinaldo, vacaciones o utilidades, y no existen mecanismos claros para verificar su afiliación o reclamar derechos.

- **Desigualdad y trato inequitativo en las plataformas digitales.** Los algoritmos tienden a favorecer ciertos rangos o perfiles, no existe derecho de réplica ante quejas de usuarios, y algunas trabajadoras reportan bloqueos arbitrarios sin previo aviso.
- **Violencia e inseguridad.** Persisten situaciones de acoso, violencia sexual o verbal y riesgos en la vía pública, sin que las empresas de plataformas digitales ofrezcan mecanismos efectivos de protección, acompañamiento o reparación.

Los comentarios adicionales sobre la reforma laboral de plataformas digitales destacan lo siguiente:

- **Percepción negativa y falta de beneficios reales.** Muchas personas consideran que la reforma las ha perjudicado más que beneficiado, con mayores descuentos e impuestos, y sin mejoras tangibles en sus derechos laborales o prestaciones.
- **Pagos injustos y pérdida de ingresos.** Se reporta una disminución significativa en las tarifas por viaje, aumento de las comisiones y altos costos de operación (gasolina, mantenimiento del vehículo), lo que ha reducido sus ganancias.
- **Confusión e insuficiente información.** Existe desconocimiento sobre cómo funcionan las aportaciones al IMSS y al INFONAVIT, así como sobre los pasos para acceder a los beneficios prometidos.
- **Demandas de equidad, transparencia y participación.** Las personas trabajadoras piden que se les consulte en la toma de decisiones, que haya mayor transparencia algorítmica y económica, y que las empresas de plataformas digitales garanticen condiciones de trabajo más justas y seguras.
- **Reclamos de seguridad y dignidad laboral.** Las trabajadoras solicitan medidas efectivas de protección ante la violencia y el acoso, filtros más estrictos para personas usuarias y pasajeras, y el reconocimiento de sus derechos con un trato digno e igualitario.

Recomendaciones

La evidencia presentada en este informe 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 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.
- **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 la finalidad 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 (LFT) en materia de plataformas digitales representa un avance histórico y necesario en la lucha por el trabajo justo en el siglo XXI. Sin embargo, como demuestra este informe, un marco legal progresista no es suficiente si su diseño e implementación no contempla las desigualdades, violencias y discriminaciones por razones de género ni las necesidades de las mujeres trabajadoras. Los resultados iniciales de la prueba piloto —que revelan que sólo una de cada diez personas trabajadoras afiliadas es mujer— son una advertencia contundente: estamos en riesgo de consolidar un esquema laboral que replique prácticas de exclusión para las mujeres en el sector.

Las mujeres del sector enfrentan un entorno laboral hostil donde la violencia es una constante. A esta situación se suma una precariedad consagrada en la propia ley: mecanismos como el umbral de ingreso neto mensual y la terminación automática por 30 días de inactividad funcionan como barreras de exclusión que afectan a las mujeres de manera desproporcionada, lo cual hace que derechos fundamentales, como la **incapacidad por maternidad y la antigüedad laboral**, sean casi inaccesibles. Esta precariedad es administrada por una gestión algorítmica que opera sin perspectiva de género. Lejos de ser neutrales, los algoritmos castigan a las trabajadoras por las mismas medidas que toman para protegerse de la violencia que las plataformas digitales no previenen. Así, se consolida un ciclo de riesgo y desventaja económica.

La solución exige una **doble vigilancia**: la de un Estado que vigile activamente el cumplimiento de las obligaciones de las empresas, y la de las organizaciones de trabajadoras, que han demostrado ser el motor del cambio y la principal fuente de propuestas para un futuro más justo. Además, como sociedad, podemos valorar y ser conscientes de los servicios en plataformas digitales que utilizamos día con día y promover una mejora en las condiciones laborales de las personas trabajadoras, así como las protecciones y los derechos que garanticen su acceso a un trabajo digno. La reforma ha sentado las bases, pero el trabajo apenas comienza. Es momento de que las empresas de plataformas digitales asuman su responsabilidad y de que el gobierno implemente políticas públicas que respondan 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.

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 (IMSS). (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
Itelecate 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